

NOM

NO

04241-6

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 7 0 4 5

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 04241-6

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	N-16209-01
Date	Signature: 83-05-03	Reception: 83-06-01	Durée: Du 82-01-01 Au 84-12-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 10

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des empl. d'Hôtels, rest. & commis de bars, local 31 - Hotel & Restaurant empl.... Att.: M. Don Salcito 1410 rue Stanley, suite 500 Montréal, Qué H3A 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant T.R.S. Food Service Ltd Goodyear Canada Inc - Usine de Valleyfield 180 Ch. Laroque Valleyfield, Qué J6T 4B4

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail"

Région	06-03	Activité	8865 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: T.R.S. Food Service Ltd. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Andrée Lauzier /sg <i>AL</i>	83-07-05

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

003 (011)

RECHERCHE

16209-01

COPIE CONFORME

D. Salcets
SECRÉTAIRE EXÉCUTIF

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE :

T.R.S FOOD SERVICE LIMITED
GOODYEAR CANADA INC.
USINE DE VALLEYFIELD

ci-après appelée "La Compagnie"

ET :

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS
LOCAL 31 (FAT-CIO-CTC)
1410 rue Stanley Suite 500
Montréal, Québec
H3A 1P8

ci-après appelée le "Syndicat"

het
PAR MESSAGEUR

'83 JUN -1 13 10

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

Le but général de cette convention collective est d'établir des relations mutuellement satisfaisantes entre la Compagnie et ses employés et de pourvoir au règlement prompt et équitable des griefs, d'établir et de maintenir des conditions de travail, et des salaires satisfaisants pour tous les employés aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

La Compagnie convient de reconnaître l'Union comme l'agent négociateur exclusif dans le but des négociations collectives de ses employés à l'établissement de la Compagnie, conformément à l'accréditation accordée à l'Union le 10 février 1976, par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec.

ARTICLE 3 DEFINITION DES TERMES

- 3.01 La "Compagnie" lorsqu'elle est employé dans la présente convention collective désigne les représentants autorisés de T.R.S. Food Service Limited.
- 3.02 "L'Union" lorsqu'elle est employée dans la présente convention collective désigne les représentants autorisés de l'Union des Employés d'Hôtels, Restaurants et Commis de Bars, Local 31.
- 3.03 Le mot "employé" ou "employés" lorsqu'il est utilisé ci-après dans la présente convention collective signifie selon le cas, un ou des employés de l'unité de négociation telle que définie au paragraphe 2.01. Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte du certificat d'accréditation, il appartiendra au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec d'interpréter le sens de ce texte, et aucun tribunal d'arbitrage ne pourra être appelé à se prononcer sur cette interprétation.
- 3.04 "Employé régulier" lorsqu'il est employé dans la présente convention collective désigne tout employé couvert par l'Unité de négociation et qui a complété sa période d'essai au service de la Compagnie.

ARTICLE 3 DEFINITION DES TERMES

- 3.05 "Employé à l'essai" lorsqu'il est employé dans la présente convention collective désigne tout employé couvert par l'unité de négociation et qui n'a pas complété soixante (60) jours de calendrier au service de la Compagnie.
Tout nouveau salarié recevront 90% du taux pour les premiers trois (3) mois et 95% du taux pour les prochains trois (3) mois.
- 3.06 "Employé régulier à temps partiel" lorsqu'il est employé dans la présente convention collective désigne tout employé couvert par l'unité de négociation ayant terminé sa période d'essai et qui travaille habituellement un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification. Ce salarié conserve son statut de salarié régulier à temps partiel tant et aussi longtemps qu'il n'a pas demandé et obtenue un poste régulier de salarié à temps complet, même s'il travaille de temps à autre durant de nombre d'heures que prévoit sa classification.
- 3.07 Le pronom masculin, lorsque mentionné dans la présente convention, inclus et signifie le pronom féminin à moins que le contexte ne s'y oppose.

ARTICLE 4 RELATIONS ENTRE LA COMPAGNIE ET L'UNION

- 4.01 La Compagnie et l'Union conviennent de n'exercer aucune discrimination, ni intimidation contre un employé à cause de ses activités syndicales, ou de son abstention de toute activité syndicale, ou à cause de sa race, croyance ou origine ethnique.
- 4.02 Il est aussi convenu que, sauf lorsque stipulé autrement dans la présente convention, il n'y aura aucune activité syndicale sur les propriétés de la Compagnie. Il est entendu qu'aucune assemblée en rapport avec l'Union ou ses activités ne sera tenue sur ces dites propriétés, en aucun temps, sans qu'il y ait eu, au préalable permission de la Compagnie.

ARTICLE 5 FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

- 5.01 L'Union reconnaît comme appartenant à la Compagnie l'exercice des fonctions suivantes:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - b) être juge des qualifications des employés, sujet à la procédure des grief;
 - c) engager, congédier, classier, diriger, muter promouvoir et dégrader, mettre à pied, et suspendre les employés ou autrement discipliner, pourvu qu'un employé, ou employés, se croyant traité injustement aura droit de recours à la procédure des griefs;
 - d) établir, modifier, ou amener les règles de conduite et les procédures pour les employés pourvu que ces règlements n'enfreignent point les termes de cette convention collective;
 - e) généralement, gérer l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie est engagée et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, déterminé le travail à accomplir, le nombre d'employés requis, en tout temps, pour effectuer toutes et chacune des opérations, les fonctions des équipes l'attribution des contrats, l'étendue, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations et toute autre matière concernant les opérations de la Compagnie et dont il n'est pas spécifiquement traité dans la présente convention.
- 5.02 La Compagnie consent à exercer les fonctions ci-haut mentionnées en conformité avec les dispositions de la présente convention, y compris la procédure des griefs.
- 5.03 La Compagnie aura le droit succinct de révoquer ou de congédier un employé pour n'importe quelle des raisons suivantes ou pour cause semblable:
- a) Vol ou malhonneteté.
 - b) Refus direct d'obéir aux ordres donnés par une personne autorisé à moins qu'un tel ordre compromet la vie, la santé ou la sécurité de l'employé.
 - c) Manutention ou la vente pendant les heures de travail de marchandise n'étant pas fournie par la Compagnie, sauf si l'employé a reçu la permission écrite de la Compagnie, il peut alors manier ou mettre en vente les articles indiqués sur le permis. La Compagnie peut annuler un permis en tout temps, par avis à l'employé qui détient un tel permis.

ARTICLE 5 FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION (suite)

- 5.03 d) sous l'empire de la boisson ou de drogues illégales pendant les heures de travail ou lorsqu'il manœuvre un véhicule de la Compagnie.
- 5.04 La Compagnie ne sera pas dans l'obligation de retenir un employé qui n'est pas assurable avec les Assureurs de la Compagnie, ou qui n'est pas licencié pour opérer un véhicule commercial, si le manoeuvre d'un véhicule commercial fait partie de ses fonctions.
- 5.05 La Compagnie ne sera pas, non plus, dans l'obligation de retenir un employé qui ne peut être cautionner.

ARTICLE 6 REPRESENTATION SYNDICALE

- 6.01 a) L'Union peut nommer un délégué pour chacun des départements suivants, qui pourra assister les employés dans la présentation de leurs griefs, aux représentants désignés de la Compagnie, conformément à la Procédure des Griefs.
b) Les départements sont: 1) la vente
2) Cafétéria principale
- 6.02 Seuls les employés de la Compagnie seront éligibles à servir comme délégués de l'Union. Tels délégués devront être employés de la Compagnie et devront avoir complété leur période d'essai.
- 6.03 Il est entendu que le délégué a un travail régulier dont il doit d'acquitter comme employé de la Compagnie, et s'il devient nécessaire pour lui de s'occuper d'un grief durant les heures de travail. Le délégué prendra les arrangements nécessaires avec son surveillant immédiat pour s'absenter à un temps qui n'entravera pas l'exécution de son travail.
- 6.04 L'Union avisera la compagnie, par écrit, du nom du délégué de chaque département et de tout changement qui pourrait se produire à ce sujet.

ARTICLE 6 REPRESENTATION SYNDICALE (suite)

- 6.05 Les délégués syndicaux mentionnés au paragraphe 6.01 pourront participer aux négociations qui précéderont le renouvellement de la convention collective pour constituer ainsi, avec le représentant extérieur de l'Union, le Comité de Négociation et seront payés par l'employeur pour ces journées.
- 6.06 Le représentant extérieur de l'Union, après identification auprès du gérant de la Compagnie et après avoir obtenu son autorisation, pourra visiter les locaux de la Compagnie en tout temps raisonnable, étant bien entendu que de telles visites ne devront aucunement affecter les devoirs et le travail des employés.

ARTICLE 7 REGIME SYNDICAL

- 7.01 Tout employé qui est un membre en règle de l'Union à la date de l'entrée en vigueur de cette convention devra, s'il veut garder son emploi, maintenir son adhésion à l'Union pendant toute la durée de cette convention. L'Union fournira chaque mois à la Compagnie une liste en double exemplaire des membres en règle, employés à T.R.S. Food Service Limited. Ces listes devront être présentées par le secrétaire de l'Union.
- 7.02 Tous les nouveaux employés qui occupent des postes rentrant dans le champ d'action de l'Union devront comme condition de leur emploi, devenir membres de l'Union dans les soixante (60) jours de calendriers suivant leur entrée en fonctions, et le rester. L'Union convient d'accepter dans ses rangs tous ces nouveaux employés, sous réserve de la clause 7.04 du présent article.
- 7.03 Tout employé tenu, aux termes de cette Convention, de devenir membre de l'Union et qui s'y refuse pendant sa période d'essai de soixante (60) jours de calendrier sera congédié par la Compagnie sur réception d'un avis officiel donné par écrit par l'Union.
- 7.04 L'Union enverra un avis par écrit (avec une copie à la Compagnie) à tout employé ayant été suspendu, expulsé ou jugé comme n'étant pas en règle. La Compagnie congédiera automatiquement ledit employé sept (7) jours après la réception de l'avis de l'Union, à moins que:

ARTICLE 7 REGIME SYNDICAL (suite)

- 7.04 a) l'employé n'ait, pendant cette période, régularisé sa situation à la satisfaction de l'Union; ou que
b) l'employé n'expose par écrit à la Compagnie que l'initiative de l'Union est injuste et qu'il ne demande que la question soit réglée par la procédure des griefs stipulés dans cette convention.
- 7.05 A titre de service aux employés qui sont ou peuvent devenir des membres de l'Union, la Compagnie déduira de la première paie de chaque mois les contributions syndicales qu'elle remettra à l'Union, à condition que chaque membre de l'Union fournisse volontairement à la Compagnie une autorisation écrite sous la forme prescrite pour ces déductions. Ladite autorisation sera irrévocable est valable pour la durée de la présente convention. Dans le cas des nouveaux employés, la première déduction comprendra également le droit d'adhésion à l'Union de \$10.00
- 7.06 La formule d'autorisation relative au prélèvement des cotisations syndicales sera fournie par l'Union.

ARTICLE 8 LIBERTE D'ACTION

- 8.01 La Compagnie accordera une permission d'absence sans paye à pas plus de trois (3) membres de l'Union, délégués pour assister à des congrès ou des conférences syndicales, pourvu que la Compagnie soit avisée par écrit une semaine à l'avance de telle requête pour permission d'absence, ainsi que des noms de personnes désignées à cette fin et pourvu aussi que telle permission d'absence n'excède pas cinq (5) jours au cours d'une période de douze (12) mois.
- 8.02 L'Union pourra former un comité syndical composé de trois (3) employés de la compagnie et peut aussi nommer un délégué pour chaque équipe sur les lieux d'opération de la Compagnie par écrit des noms de tels membres de comité et le nom de chaque délégué nommé, ainsi que de tout changement qui pourrait être effectué à cet égard. La Compagnie en reconnaître pas le statut d'un membre de comité ou d'un délégué avant qu'elle reçoive l'avis écrit de l'Union.

ARTICLE 9 AFFICHAGE

- 9.01 La Compagnie consent à mettre à la disposition de l'Union un tableau pour afficher les fonctions ou postes vacants ou tout autre genre d'avis qui ont trait à des élections ou assemblées, ou toute autre activité de l'Union.
- 9.02 Si un employé a une plainte ou une question dont il aimerait discuter avec la Compagnie, il s'adressera à son surveillant immédiat. Afin que la plainte soit considérée comme étant un grief, la discussion doit avoir lieu dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'évènement initial produisant le grief.
- 9.03 Si le grief n'ait pas réglé à la satisfaction de l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables, les mesures de la Procédure des Grieffs devront être prises, comme suit:

1^{ère} Mesure

L'employé peut, avec l'assistance d'un membre de comité, présenter au Directeur de la Compagnie tout grief signé par l'employé concerné; ce grief sera présenté dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de l'évènement allégué ayant causé ledit grief. Le Directeur local ou son représentant doit remettre sa décision par écrit dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

2^{ème} Mesure

Au cas où le grief ne serait pas réglé à la satisfaction de tous les intéressés, alors à la demande d'une des parties, une autre réunion pourra avoir lieu dont un représentant syndical serait présent. Une telle réunion aura lieu dans les dix (10) jours ouvrables de la demande.

3^{ème} Mesure

A défaut de règlement à la satisfaction de tous les intéressés, à la demande d'une ou l'autre des parties de cette convention, on pourra alors avoir recours, à l'arbitrage; la demande d'arbitrage doit être présentée dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'échec des 1^{ère} et 2^e mesures.

- 9.04 Toute limite de temps établie par le présent article peut être prolongée par entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 10 - CAS DE CONGEDIEMENT

- 10.01 Une plainte par un employé permanent à l'effet qu'il aurait été injustement congédié sera traitée comme un grief à condition qu'une déclaration écrite à ce sujet soit présentée au Directeur local dans les cinq (5) jours suivant le départ de l'employé, et la Compagnie avisera le Comité immédiatement du congédiement d'un employé.
- 10.02 Ces griefs particuliers peuvent être réglés soit en confirmant l'initiative de la Compagnie en congédiant l'employé permanent ou soit de toute autre manière qui, de l'avis des parties en consultation, est juste et équitable.

ARTICLE 11 - GRIEFS DE L'ADMINISTRATION

- 11.01 Il est entendu que l'Administration peut faire valoir auprès du Comité des Griefs, toute plainte relative à la conduite des Officiers, des Membres de Comité ou de ses employés en général, et que si ces plaintes ne sont réglées à la satisfaction des parties en consultation, elles peuvent être traitées comme des griefs et soumises à l'arbitrage de la même manière que les griefs d'un employé.

ARTICLE 12 - L'ARBITRAGE

- 12.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage tel que stipulé au paragraphe 9.03 ci-dessus, cette demande sera faite par écrit et adressée à l'autre partie à la présente convention; le tout sera référé à un arbitre unique selon l'article 88 du Code du Travail.
- 12.02 Aucun cas ne sera soumis à l'arbitrage s'il n'a pas franchi toutes les étapes requises selon la procédure des griefs.
- 12.03 L'arbitre ne sera pas autorisé à rendre des décisions contraires aux dispositions de cette convention, ni à altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention. Toutefois, il aura le pouvoir de réduire ou d'annuler une pénalité jugée trop sévère ou injuste.
- 12.04 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin des auditions.
- 12.05 Les parties partageront conjointement les dépenses de l'arbitre. Les deux parties expédieront les délibérations du Conseil d'Arbitrage.

ARTICLE 13 - PAS D'ARRET DE TRAVAIL

- 13.01 A cause de la méthode ordonnée pour régler les griefs, la Compagnie convient qu'elle ne provoquera ni n'ordonnera de contre-grève (lock-out) de ses employés, et l'Union convient qu'il n'y aura pas de grève, de sortie en masse (walk-out), de ralentissement de production ou autre action collective qui interrompt ou réduit les opérations ou entrave le travail ou la product

ARTICLE 14 - ANCIENNETE

- 14.01 L'ancienneté est basée sur la durée de service continu à l'emploi de la Compagnie sauf pour un employé qui était sur la liste de paie de la Compagnie à la date de cette convention, son ancienneté sera comptée depuis la date à laquelle il est entré au service de la Compagnie à Valleyfield.
- 14.02 Une liste d'ancienneté sera affichée sur le tableau d'affichage au moins à tous les six (6) mois, et une copie de cette liste sera donnée au Délégué d'Atelier.
- 14.03 Tout nouvel employé sera considéré comme étant à l'essai pendant les premiers soixante (60) jours de calendrier dans toute période de douze (12) mois, et n'aura aucune ancienneté ni aucun droit de grief pendant cette période. Après soixante (60) jours de calendrier au service de la Compagnie, son ancienneté sera calculée à partir du début des soixante (60) jours de calendrier qui précèdent l'achèvement de la période d'essai.

- 14.04 Aux fins de différenciation de l'ancienneté, il y aura deux (2) groupes:
- Groupe 1 - les employés dans le département des ventes;
 - Groupe 2 - les employés de la Cafétéria.
- 14.05 Pourvu que les employés affectés aient l'habileté, la compétence et la capacité égales, et dans l'éventualité où il serait nécessaire de réduire l'effectif d'un groupe de travailleurs, alors le dernier employé engagé sera le premier à être mis à pied dans le département affecté. Toute mise-à-pied supplémentaire sera exécutée de la même manière. La réintégration des employés dans leurs fonctions sera exécutée dans l'ordre inverse.
- 14.06 Un employé promu à un poste en dehors de l'unité de négociation continuera l'accumulation d'ancienneté pour une période de douze (12) mois après la date de sa promotion au cas où il reviendrait sous l'unité de négociation. Après cette période, il perdra son ancienneté.
- 14.07 Un employé conserve et accumule son ancienneté et tous les privilèges que celle-ci confère à moins:
- a) qu'il quitte volontairement son emploi au service de la Compagnie.
 - b) qu'il ne soit congédié pour cause.
 - c) qu'il ne soit mis à pied pendant plus de douze (12) mois.
 - d) qu'à la suite d'une mise à pied, il ne fait défaut, dans les sept (7) jours de calendrier de la réception d'un avis de retour au travail qui lui est signifié à sa dernière adresse connue, par lettre recommandée dont copie sera envoyée à l'Union, de retourner au travail à la date et à l'heure spécifiées dans tel avis.
 - e) qu'il ne soit absent sans permission pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

En cas de maladie, un employé conserve son ancienneté mais il ne peut l'accumuler que pour une période maximale de douze (12) mois à compter du début de sa maladie.

ARTICLE 15 - OFFRE D'EMPLOI

- 15.01 Lorsqu'il y aura un poste vacant, la Compagnie affichera immédiatement un avis à cet effet pour deux (2) jours ouvrables sur le tableau d'affichage, indiquant, en général, les faits et conditions par rapport au poste vacant. Tout employé ayant de l'ancienneté peut faire demande, par écrit, en duplicata, pour remplir le poste vacant; une copie doit être soumise à la Compagnie et une copie au Comité Syndical et entre des employés également capables, de l'avis de la Compagnie, qui ne sera pas employé de manière discriminatoire, l'employé ayant plus d'ancienneté occupera le poste. Seulement le poste vacant original et la vacance résultant de l'occupation du poste original seront affichés.
- 15.02 La Compagnie peut remplir une vacance temporairement pour une période de quatorze (14) jours ou pour une plus longue période avec l'accord du Comité Syndical.
- 15.03 Aucun employé aura le droit de faire demande d'un poste vacant avant qu'il ait complété douze (12) mois dans l'unité de négociation, et ne sera pas permis de faire une telle demande ni de changer sa classification plus d'une fois dans une période de douze (12) mois.

ARTICLE 16 - TRANSFERTS

- 16.01 Si employé est assigné temporairement à une fonction dont le salaire est plus élevé que celui de son emploi habituel, cet employé sera rémunéré au salaire le plus élevé pour les heures travaillées.
- 16.02 Si un employé est assigné temporairement à une fonction dont le salaire est moins élevé que celui de son emploi habituel, son salaire ne sera pas diminué.

ARTICLE 17 - SECURITE ET SANTE

- 17.01 La Compagnie prendra des mesures raisonnables pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses employés pendant les heures de travail.
- 17.02 L'Union convient de coopérer avec la Compagnie afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et la santé et elle coopérera pour que les employés obéissent aux exigences des autorités fédérales et provinciales, ainsi qu'aux règlements raisonnables qui peuvent être émis aux fins d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.
- 17.03 Lorsqu'un employé est impliqué dans un accident ou subit des blessures dans l'exécution de son travail, il ne subira pas de perte de salaire. Si l'employé est envoyé à la maison, à l'hôpital ou chez le médecin, la Compagnie doit payer le coût additionnel de transport.

ARTICLE 18 - APPENDICES

- 18.01 a) La Compagnie convient de payer et l'Union convient d'accepter, pour la durée de cette convention, la cédule des taux de salaires tels que négociés par les parties et tels qu'indiqués à l'Appendice "A" ci-attaché et faisant partie de la présente convention.
- b) La Compagnie indiquera sur les chèques de paie le nom, le classement, le temps supplémentaire, les déductions et les montants de salaire brut et net.
- 18.02 Les heures de travail et le temps supplémentaire seront tels que précisés à l'Appendice "B" ci-attaché et faisant partie de la présente convention.
- 18.03 Les vacances seront telles que précisées à l'Appendice "C" ci-attaché et faisant partie de la présente convention.
- 18.04 Les jours fériés seront tels que précisés à l'Appendice "D" ci-attaché et faisant partie de la présente convention.

ARTICLE 19 - CONGES

- 19.01 Tout employé désirant un congé sans solde doit en faire la demande par écrit et la Compagnie peut accorder un congé à tout employé pour des raisons personnelles légitimes. Toute personne qui s'absente avec la permission écrite de la Compagnie ne sera pas considérée comme étant mise à pied et continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant son absence; cependant, si un employé en congé sans solde prend un autre emploi rentable pendant ce temps, la Compagnie terminera son emploi (sauf si le congé accordé est pour emploi au sein du Syndicat).
- 19.02 Un employé en congé sans solde qui ne retourne pas au travail dans les deux (2) jours ouvrables après la terminaison de son congé sera considéré comme ayant quitté son emploi avec la Compagnie et son nom sera rayé de la liste d'ancienneté.
- 19.03 Quatre (4) jours de congé payé lors du décès du conjoint(e). Trois (3) jours de congé payé lors du décès du père, la mère, un frère, une soeur ou un enfant de l'employé. Deux (2) jours de congé payé pour un beau-père, belle-mère, beau-frère et une belle-soeur.

ARTICLE 20 - REGIME D'ASSISTANCE

20.01 La Compagnie offre un régime d'assurance dont elle paiera la prime complète pour les bénéficiaires suivants: selon les ordonnances des divers régimes, pour tous les employés permanents qui ont complété leur période d'essai:

- a) Assurance-vie de \$5,000.00
- b) Assurance-indemnisation hebdomadaire couvrant 60% des gains réguliers jusqu'à un maximum de \$120.00 par semaine, à partir du premier jour sans occupation à cause d'accident ou du quatrième jour de maladie, jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines.
- c) Assurance médicale et Assurance pharmaceutique payées à 100% pour l'employé et sa famille immédiate.
 - déductible pour un célibataire: \$10.00
 - déductible pour un homme marié: \$20.00
 - pas de coassurance.

20.02 Les employés qui travaillent régulièrement moins de vingt-quatre (24) heures dans une semaine ne seront pas couverts par les bénéficiaires ci-haut mentionnés.

ARTICLE 21 - UNIFORMES

- 21.01 Lorsque le port d'un costume, d'un uniforme ou tout autre forme de vêtement est obligatoire, de tels vêtements seront fournis et payés selon les dispositions de cet article.
- 21.02 La Compagnie fournira, à sa discrétion, les uniformes pour les employés à la Cafétéria. Pour les vendeurs sur la route, l'uniforme doit être payé 75% par la Compagnie et 25% par l'employé.
- 21.03 Un employé portera l'uniforme entier lorsqu'il est en service pendant les heures normales de travail.
- 21.04 Les vendeurs sur route et le chauffeur, leurs uniformes seront payés en entier par la Compagnie si ces employés consentent à laisser leur uniforme au plant avant de quitter leur travail à la fin de chaque jour. Sinon, la Compagnie paiera comme dans le passé 75% et 25% par l'employé.

ARTICLE 22 - INTERPRETATION ET CORRESPONDANCE

22.01 Les articles ou parties d'articles de la présente convention devront être lus et interprétés dans leur ensemble et suivant les règles habituelles d'interprétation. Si l'un ou l'autre des articles ou parties d'articles étaient nuls en regard des dispositions de la loi, les autres articles ou parties d'articles ne seront pas affectés par cette nullité.

22.02 Sauf dans les cas où il est autrement prévu, les communications officielles sous forme de correspondance entre la Compagnie et l'Union devraient être adressées par la poste aux adresses officielles suivantes:

A LA COMPAGNIE: T.R.S. FOOD SERVICES LIMITED
800 Farewell Avenue South
Oshawa, Ontario

A L'UNION : L'Union des Employés d'Hôtels, Restaurants
& Commis de Bars, Local 31
1410 rue Stanley, suite 500
Montréal, Québec H3A 1P8

ARTICLE 22 INTERPRETATION ET CORRESPONDANCE (suite)

22.03 Toute communication ainsi donnée conformément à la présente convention sera censée avoir été donnée et reçue le jour d'affaires qui suit celui où elle est déposée à la poste.

22.04 LOIS ACTUELLES ET FUTURES

Il est entendu et convenu que toutes les dispositions de cette convention et leur interprétation seront assujetties à tout les décrets, règlements, ordonnances et lois, édictés ou adoptés pour ou sur l'ordre du parlement du Canada, de la législature du Québec ou de toute autre autorité légitime et qu'elles seront considérées comme étant modifiées lorsque nécessaire de manière que la présente convention se conforme en tout temps à tout changement pouvant être apportée à ladite législation.

ARTICLE 23 DUREE ET RESILATION

23.01 A moins d'un changement mutuellement convenu par écrit, les dispositions de cette convention collective seront en vigueur à partir du 1er janvier 1982 jusqu'au dernier jour de décembre 1984, et restera automatiquement en vigueur par la suite pour des périodes annuelles d'un (1) an, à moins d'un avis par courrier recommandé donné à l'une des parties par l'autre partie, pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration de cette convention, qu'elle désire terminer la convention ou à l'effet que des amendements à la présente sont requis.

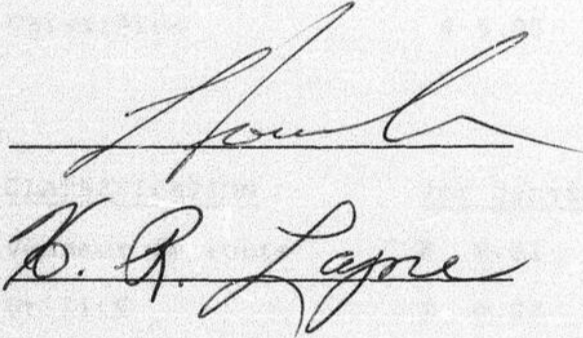
23.02 Les négociations commenceront dans les quinze (15) jours suivant l'envoi de l'avis ci-haut mentionné ou à une date plus éloignée mutuellement convenue.

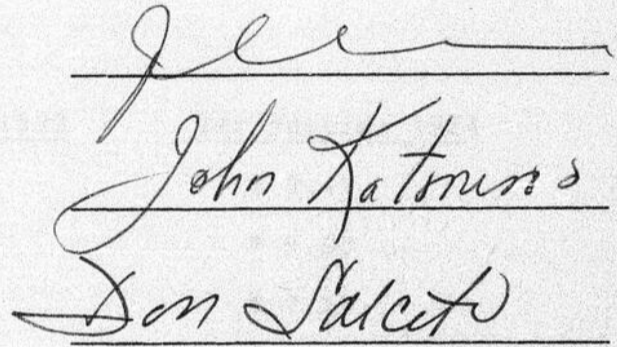
ARTICLE 23 DUREE ET RESILIATION (suite)

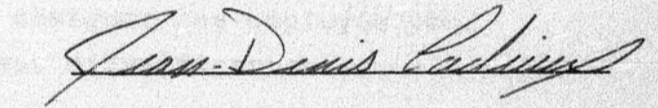
SIGNE A Montréal CE 3 ième JOUR DE Mai 1983.

T.R.S. FOOD SERVICE LIMITED

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS
LOCAL 31


B. R. Payne


John Katsouris


Don Salcito

ECHELLE SALARIALE

A partir du 1er janvier 1982, les taux d'horaires réguliers des employés dans l'unité de négociations seront comme suit:

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX PRESENT</u>	<u>1er janvier 1982</u>
Vendeur en route	\$ 7.32	\$ 8.32
Utilité	\$ 8.01	\$ 8.51
Caissières	\$ 5.95	\$ 6.33

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>1er janvier 1983</u>	<u>1er janvier 1984</u>
Vendeur de route	\$ 8.82	\$ 9.42
Utilité	\$ 9.02	\$ 9.63
Caissières	\$ 6.71	\$ 7.19

La Compagnie se réserve le droit de désigner les employés pour effectuer différents travaux dans leur classification.

TAUX POUR HORAIRE DE NUIT:

- a) Les employés qui travaillent une semaine normale de travail, dont l'horaire complet tombe entre les heures de 3:00 p.m. et 8:00 a.m. recevront une prime de vingt cinq (\$0.25) cents de l'heure en plus du taux régulier. (en vigueur le 1er janvier 1984 trente (\$0.30) cents de l'heure.)
- b) Les employés qui travaillent moins d'une semaine normale de travail et dont l'horaire complet tombe entre les heures de 3:00 p.m. et 8:00 a.m. recevront une prime de nuit au pro-rata de la base ci-haut décrite.

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRES

1. Le nombre d'heures de travail sera fixé par la compagnie sur une base de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.
 - a) Une journée de travail sera de huit (8) heures incluant la demie-heure de repas.
2. Afin de répondre aux exigences de Good Year Canada Inc., Usine de Valleyfield, il serait parfois nécessaires de fixer des heures de travail additionnelles ou pendant les fins-de-semaines et aucun employé refusera déraisonnablement une tâche demandant le surtemps.
3. Pour tout employé qui travaille les heures supplémentaires à la demande de la Compagnie, la Compagnie fournira le transport, et nécessaire, en taxi dans un rayons de trois (3) milles de la Compagnie.
4.
 - a) Un employé qui doit travailler le samedi sera rémunéré au taux majoré de moitié ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire régulier.
 - b) Un employé qui doit travailler le dimanche sera rémunéré au taux double son taux horaire régulier, après avoir complété six(6) jours de travail.
5.
 - a) Tout temps supplémentaires fait en plus de huit (8) heures de travail quotidien sera payé au taux majoré de moitié le taux de salaire horaire normal.
 - b) Tout temps supplémentaires fait en plus de quarante (40) heures sera payé au taux majoré de moitié le taux de salaire horaire normal.
6. PERIODE DE REPOS: Chaque employé aura une période de repos de dix (10) minutes pendant les premières quatre (4) heures de travail et un autre dix (10) minutes pendant les dernières quatre (4) heures de travail. De telle périodes de repos seront désignées par la Compagnie.
7. Chaque employé recevra un repas sur le menu régulier au prix de \$0.50 pour la journée et à être déduit à chaque paie.
8. GARANTIE D'HEURES DE TRAVAIL: Pour les employés qui seront obligés de demeurer à la maison en cas d'électricité, gaz ou tempête de neige une garantie de quatre (4) heures sera donné par la compagnie, pendant une période de cinq (5) jours. Ceci pour la durée de la convention collective.

APPENDICE "C"

Des vacances payées seront accordées annuellement à chaque employé selon la durée de ses services continus en date du 30 juin de chaque année, comme suit:

<u>SERVICES CONTINUS</u>	<u>DUREE DES VACANCES</u>
Moins trois (3)an	Un (1) jour pour chaque mois complété (n'excédant pas 10 jours)
Après cinq (5) ans	Trois (3) semaines
Après douze (12) ans	Quatre (4) semaines

La Compagnie affichera le 30ième jour de mars de chaque année une liste pour les vacances et les vacances seront données par ordre d'ancienneté.

APPENDICE "D"

CONGE PAYES

Tous les employés sous l'unité de négociation seront accordés un maximum de onze (12) congés payés pendant chaque année de calendrier.

Jour de l'An	St. Jean Baptiste	Jour de l'Action de Grâce
Le 2 janvier	Confédération	Jour de Noël
Vendredi Saint	Fête du Travail	Le 26 décembre

trois jours additionnels en vigueur le 1er janvier 1983:

le 28 décembre,
le 29 décembre
le 30 décembre

trois jours additionnels en vigueur le 1er janvier 1984:

le 27 décembre
le 28 décembre
le 31 décembre

Nonobstant les dispositions de la clause, dans l'éventualité où le gouvernement fédéral et/ou provincial décrèterait une (1) fête nationale autre que les neuf (9) (Valleyfield) congés payés déjà fixés (non-flottant) par convention collective, et ce durant la première ou la deuxième année de la convention collective le nombre de congés flottants de la deuxième année de la convention collective sera diminué d'un (1) congé.

Il est convenu que si une fête nationale est proclamée et que cette fête est la même que l'un ou l'autre des congés déjà fixé (non-flottants) par convention collective, le nombre total de congés fixés (non-flottants) ou flottants ne sera pas modifié.

Afin d'être éligible aux congés payés, un employé doit travailler l'horaire de travail complet qui précède immédiatement le congé, ainsi que celui qui suit immédiatement le congé.

Tous les employés qui travaillent le dernier jour cédulé dans le mois de décembre précédent le congé et le 1er jour cédulé après le congé devront être payés pour les trois (3) congés ci-haut mentionnés.

CONGE DE MATERNITE:

Selon les dispositions de l'ordonnance no. 17, 1978 de la Loi du Salaire Minimum. (S.R. 1964, C. 144)..

APPENDICE "E"

A partir du 1er janvier 1978, la Compagnie fournira au Fond de Retraite du Local 31, un montant de trois (0.03) cents de l'heure pour chaque heure travaillée, pour chaque employé couvert par cette convention collective.

Et tous les nouveaux employés embauchés après le 1er janvier 1978, deviendront éligibles après six (6) mois de calendrier de leur date d'entrée.