NOM

No. 07541-6

8863

C.A.E. 8863 NO.CONV. 75416
AFFIL. 12 NB.EMPL. 11
EMP.COUV.18 ET.GEOG. 2014 30
PERS.VIS. 0 NO.ACC. Q14651012

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

07541-6

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 2 1 1 1 9 9

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**	Q 14651-12	
Date	Signature: 82-10-01	Réception: 82-10-06	**Durée**	Du: 82-10-01	Au: 85-09-30	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	11

Association	**Employeur**
☒ Déposant Union des employés de Restauration du Québec Local 101 4765, 1ère Avenue, C.P. 7424 Charlesbourg, Qc Att: M. Jean J. Côté	☐ Déposant Les Restaurants Marie-Antoinette Inc. 25, rue Bigaouette Québec, Qc G1K 6V5

Unité de négociation

Région	**Activité**	**Affiliation**
3-03	8863 (10)	~~(10)~~ AUTRES

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

Pour le commissaire général du travail

Signature: Louise Monte — Date: 82-11-26

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

003 (011)

RECHERCHE

PAR MESSAGER

82 OCT -6 11 35

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE:

LES RESTAURANTS MARIE ANTOINETTE INC.,
Corps politique et incorporé, ayant
son siège social au 25, rue Bigaouette,
Québec, P.Q.

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET:

L'UNION DES EMPLOYES DE RESTAURATION
DU QUEBEC - LOCAL 101, association
de bonne foi, ayant une place d'affaires
au 4765, lière avenue, Suite 200,
Charlesbourg, P.Q.

CI-après appelé: "L'UNION"

LE 01/10/82

CONVENTION COLLECTIVE MAINTENANCE

INDEX

		page
ARTICLE I	But de la convention	1
ARTICLE II	Définitions des termes	2
ARTICLE III	Reconnaissance de juridiction syndicale	4
ARTICLE IV	Sécurité syndicale	5
ARTICLE V	Affaires syndicales	7
ARTICLE VI	Délégué syndical	8
ARTICLE VII	Congés syndicaux sans solde	9
ARTICLE VIII	Tableau d'affichage	10
ARTICLE IX	Droits de la direction	11
ARTICLE X	Ancienneté	12
ARTICLE XI	Perte d'ancienneté	13
ARTICLE XII	Liste d'ancienneté	14
ARTICLE XIII	Période de probation	15
ARTICLE XIV	Sécurité d'emploi	16
ARTICLE XV	Griefs et arbitrage	18
ARTICLE XVI	Grief de l'Union	20
ARTICLE XVII	Grief collectif	21
ARTICLE XVIII	Grève et "lock out"	22
ARTICLE XIX	Pratiques interdites	23
ARTICLE XX	Groupe, catégorie et classification	24
ARTICLE XXI	Mouvement du personnel	26
ARTICLE XXII	Mises-à-pied et rappels	27
ARTICLE XXIII	Durée de travail	29
ARTICLE XXIV	Salaires	31
ARTICLE XXV	Accidents du travail	33
ARTICLE XXVI	Assurance-groupe	34
ARTICLE XXVII	Congés annuels	35
ARTICLE XXVIII	Congés spéciaux	37
ARTICLE XXIX	Escomptes sur repas	38
ARTICLE XXX	Fonctions de juré ou témoin	39
ARTICLE XXXI	Jours fériés payés	40
ARTICLE XXXII	Jours de maladie	42
ARTICLE XXXIII	Prime sur travail à temps supplémentaire	44
ARTICLE XXXIV	Prime pour travail de nuit	45
ARTICLE XXXV	Uniformes	46
ARTICLE XXXVI	Appels de service et d'urgence	47
ARTICLE XXXVII	Absences permises	48
ARTICLE XXXVIII	Congés de maternité	49
ARTICLE XXXIX	Dispositions générales	50
ARTICLE XL	Préavis et certificat de travail	51
ARTICLE XLI	Changements technologiques	52
ARTICLE XLII	Validité	53
ARTICLE XLIII	Règlements	54
ARTICLE XLIV	Fermeture du département	55
ARTICLE XLV	Durée	56
ARTICLE XLVI	Correspondance	57
	Signature	57
	Annexe "A"	58
	Annexe "B"	59
	Annexe "C"	60
	Annexe "D"	61
	Annexe "E"	62

LE 01/10/82

CONVENTION COLLECTIVE MAINTENANCE

ARTICLE I - BUTS DE LA CONVENTION

1.01 Les buts et les intentions des parties à cette convention sont de promouvoir et d'améliorer les relations industrielles et économiques entre les salariés et l'Employeur, de permettre des négociations collectives méthodiques et d'exposer la convention fondamentale couvrant les taux de rémunération, heures de travail, et les conditions d'emploi qui doivent être observées par les parties aux présentes. Il est entendu par cette convention qu'il est du devoir de l'Employeur et de ses salariés de coopérer entièrement, individuellement et collectivement à la réalisation de ces buts et intentions.

ARTICLE II - DEFINITIONS DES TERMES

Pour les fins de la convention collective de travail, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après:

2.01 salarié: salarié couvert par l'Union décrite dans le certificat d'accréditation.

2.02 Employeur: La compagnie elle-même ou ses cadres supérieurs agissant au nom de la compagnie au niveau administratif.

2.03 employeur: Personnel cadre supérieur de la compagnie agissant avec ou en la place du directeur au niveau du département de la maintenance.

2.04 directeur: le directeur et/ou le contre-maître et/ou le magasinier de qui le salarié prend régulièrement ses directives de travail. Le directeur constitue à l'égard d'un salarié le premier palier d'autorité du département de la maintenance.

2.05 Directeur du personnel: La personne désignée par l'Employeur aux fins de le représenter pour l'administration de la convention collective de travail et dans les relations avec tous ses salariés.

2.06 délégué: Salarié qui, suite à une élection et/ou une nomination, est désigné par l'Union pour représenter les salariés du département auprès du directeur et/ou de l'employeur.

2.07 salarié en probation: salarié qui fournit à l'Employeur des services continus depuis sa dernière date d'embauchage mais qui n'a pas complété sa période de probation.

2.08 salarié régulier: salarié ayant terminé sa période de probation et qui est embauché pour combler un ou des besoins à caractère répétitif.

2.09 salarié occasionnel: salarié que l'Employeur embauche pour combler un ou des besoins particuliers à caractère temporaire dont la durée ne doit pas excéder six (6) mois de services continus.

2.10 services continus: services qui, depuis la dernière date d'embauchage, n'ont pas été arrêtés par un départ volontaire, un licenciement ou un congédiement confirmé.

2.11 grief: mésentente entre le directeur et/ou l'employeur et un ou plusieurs salariés ou entre l'Employeur et l'Union sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention collective de travail.

2.12 avis écrit: formule administrative, écrite de l'Employeur, remise au salarié par le directeur et/ou l'employeur, qui sert à l'application des dispositions de la sécurité d'emploi du salarié.

ARTICLE II - DEFINITIONS DES TERMES (suite)

2.13 rapport d'avis: formule administrative écrite de l'Employeur, adressée au salarié par le Directeur du personnel, qui sert à l'application des dispositions de la sécurité d'emploi du salarié et dont une copie est adressée à l'Union.

2.14 département de la maintenance: groupe d'employés, de classifications diverses, créé par l'Employeur pour l'entretien de ses actifs.

2.15 atelier ou endroit désigné: endroit où les salariés sont avisés de normalement se rendre pour débuter et terminer leur journée de travail sauf si autrement spécifié.

2.16 aide: salarié embauché, sans classification pour assister un apprenti ou un compagnon dans son travail.

2.17 classification: terme dont l'Employeur se sert pour identifier la compétence qu'il attribue aux salariés du département de la maintenance.

ARTICLE III - RECONNAISSANCE DE JURIDICTION SYNDICALE

3.01 L'Employeur reconnait que l'Union a été dûment accréditée par le Bureau du Commissaire Général du Travail le 30 octobre 1981, pour représenter les salariés du département de la maintenance en conformité avec l'accréditation, aux fins de conclure une convention collective le tout conformément aux dispositions du Code du Travail.

3.02 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à tous et chacun des salariés visés par le paragraphe précédent.

ARTICLE IV - SECURITE SYNDICALE

4.01 L'Employeur déduira de la paie de chacun des salariés à compter de la date d'accréditation un montant égal à la cotisation syndicale régulière hebdomadaire.

4.02 L'Employeur déduira de la paie de chacun des salariés en période de probation un montant égal à la cotisation syndicale régulière hebdomadaire.

4.03 A la fin de la période de probation d'un salarié, l'Employeur déduira de sa paie un montant égal aux frais d'entrée prévus par l'Union et le salarié devra se conformer aux autres dispositions pour demeurer et/ou devenir membre en règle de l'Union.

4.04 L'Employeur remet les cotisations et/ou les frais d'entrée et/ou les prélèvements spéciaux ainsi perçus:

a) dans les quinze (15) jours du mois suivant;
b) par chèque payable à l'Union des Employés de Restauration du Québec, Local 101;
c) accompagné d'un rapport comprenant:

- les nom et prénom du salarié
- son adresse
- son numéro de téléphone
- son montant prélevé dans la remise

4.05 Tout salarié actuellement membre de l'Union doit maintenir son adhésion à l'Union comme condition du maintien de son emploi et l'Union ne peut lui en refuser le droit.

4.06 Tout nouveau salarié doit adhérer à l'Union après sa période de probation terminée comme condition du maintien de son emploi et l'Union ne peut lui en refuser le droit.

4.07 Si un salarié ne veut plus être membre de l'Union ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer, et non que l'Union leur refuse ce droit, l'Union en donnera avis par écrit, à l'Employeur et celui-ci devra, dans les sept (7) jours qui suivent, mettre fin à l'emploi de ce salarié, à moins que pendant ce délai il se soit conformé au présent article.

4.08 Lors de l'embauche le directeur et/ou l'employeur présente à tout nouveau salarié une carte d'adhésion à l'Union qu'il doit compléter et signer.

ARTICLE IV - SECURITE SYNDICALE (suite)

4.09 L'Employeur remet les cartes d'adhésion dûment complétées et signées dans les quinze (15) jours du mois suivant à l'Union des Employés de Restauration du Québec, Local 101.

4.10 L'Union convient de décharger l'Employeur et/ou ses représentants et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce et/ou ces dernier(s) qui seraient liés directement et/ou indirectement à l'application des clauses concernant la sécurité syndicale.

4.11 Les montants des cotisations et/ou des frais d'entrée et/ou des prélèvements spéciaux déduits au cours d'une année en vertu des articles 4.01, 4.02 et 4.03 de la présente convention seront inscrits sur les formules T4 et TP4 de déclaration du revenu pour fins d'impôts de chaque salarié.

ARTICLE V - AFFAIRES SYNDICALES

5.01 L'Union, par un de ses agents d'affaires ou de ses conseillers techniques, peut, sur rendez-vous avec le directeur et/ou l'employeur, faire une visite dans le département de la maintenance pour constater si les dispositions de la présente convention sont observées. Ces visites ne doivent pas nuire ou entraver à la bonne marche des opérations du département de maintenance.

ARTICLE VI - DELEGUE SYNDICAL

6.01 L'Employeur reconnait que l'Union peut désigner deux (2) délégués syndicaux dans le département de la maintenance.

6.02 L'Employeur n'est tenu de reconnaître que les délégués syndicaux dont les noms lui ont été communiqués par écrit, par l'Union.

6.03 Il n'y a pas de discrimination contre les délégués syndicaux en raison de leur fonction syndicale.

6.04 Lors du renouvellement de la convention collective de travail, deux (2) délégués syndicaux peuvent participer aux négociations.

6.05 Les délégués syndicaux sont reconnus par l'Employeur aux fins de discuter avec le directeur, des griefs soumis par les salariés et de discuter en plus de tout autre sujet d'intérêt qui sont communs à l'Employeur et aux salariés du département de la maintenance; cependant, un seul délégué à la fois peut agir dans un dossier.

6.06 Le délégué syndical qui exerce au cours de son travail des activités autorisées telles que prévues à l'article 6.05 de la présente convention, à l'intérieur des heures cédulées, après entente avec le directeur et/ou l'employeur quant au temps et à la durée de la discussion, ne subit aucune perte de salaire pour le temps qu'il y consacre.

ARTICLE VII - CONGES SYNDICAUX SANS SOLDE

7.01 Après accord entre l'Employeur et l'Union, l'Employeur accorde un congé sans solde n'excédant pas six (6) mois à un salarié de qui l'Union désire retenir temporairement les services pour représentation syndicale.

7.02 Cependant, l'ancienneté générale du salarié n'est pas cumulée pour les jours de calendrier consécutifs d'absence excédant trente (30) jours, lors d'un congé syndical sans solde et sa date d'ancienneté générale est alors corrigée de ce nombre de jours.

7.03 L'Employeur accorde, sur demande faite par écrit au directeur et/ou à l'employeur et au directeur du personnel, au moins dix (10) jours à l'avance, un congé sans solde pour permettre au délégué syndical d'assister aux congrès de l'Union ou aux réunions du comité exécutif, lequel congé ne doit pas excéder dix (10) jours cédulés par année de calendrier. Un tel congé ne doit pas excéder deux (2) jours cédulés consécutifs.

ARTICLE VIII - TABLEAU D'AFFICHAGE

8.01 L'Union, après acceptation de l'avis par le directeur et/ou l'employeur, peut se servir du tableau d'affichage de l'atelier pour les avis suivants:

a) Avis de réunion ou d'assemblée;
b) Communiqués, bulletins d'information officiels.

8.02 L'Union doit faire parvenir, dans les quinze (15) jours suivant leur parution, au directeur du personnel, une copie de tous les avis mentionnés à l'article 8.01.

ARTICLE IX - DROITS DE LA DIRECTION

9.01 Tous les droits de la direction, à moins d'être expressément limités par les autres dispositions de la présente convention collective de travail, sont réservés et conférés à l'Employeur.

ARTICLE X - ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté générale est égale à la durée des services d'un salarié auprès de l'Employeur depuis la dernière date d'embauchage de ce salarié, dans le département de la maintenance.

10.02 Cependant, l'ancienneté générale du salarié n'est pas cumulée, pour les jours de calendrier consécutifs d'absence excédant trente (30) jours, lors d'un congé syndical sans solde et lors de toute absence permise sans solde sauf celles pour maternité, maternité prolongée et accident de travail. La date d'ancienneté générale du salarié est alors corrigée de ce nombre de jours.

10.03 L'ancienneté générale d'un salarié est reconnue par l'Employeur aussitôt que le salarié a complété sa période de probation et, est alors rétroactive au premier jour de travail depuis sa dernière date d'embauchage dans le département de la maintenance.

10.04 L'ancienneté générale d'un salarié est considérée dans le pourcentage des congés annuels, dans le nombre de semaines de congés annuels et dans les mises-à-pied et les rappels.

10.05 L'ancienneté par classification du salarié est égale à sa date d'entrée au service dans la ou les classifications que reconnait l'Employeur au moment de la signature des présentes aux salariés déjà à l'emploi et à compter de la date d'engagement aux nouveaux salariés, par la suite.

10.06 L'ancienneté par classification du salarié est considérée dans le choix des jours ou semaines de congés annuels et dans les mises-à-pied et les rappels.

10.07 L'Employeur accorde, aux salariés à l'emploi à la date de signature de la présente convention collective de travail, les dates d'ancienneté générale et par classification et les classifications telles qu'énumérées à l'annexe "E".

10.08 Le salarié occasionnel, à la suite de son embauchage à titre de salarié régulier, conserve son ancienneté générale à compter de la date de son entrée au service; cependant son ancienneté par classification débute avec cet embauchage dont une copie est adressée à l'Union.

ARTICLE XI - PERTE D'ANCIENNETE

11.01 Le salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
b) lorsqu'il est congédié pour juste cause;
c) lorsque sa mise-à-pied excède douze (12) mois de calendrier.

11.02 Le salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants et est considéré comme ayant quitté volontairement son emploi:

a) S'il est rappelé au travail après une mise-à-pied et fait défaut de se rapporter pour sa date de rappel;

b) Lors de toute absence avec preuve médicale pour maternité, selon l'article XXXVII et accident ou maladie, selon l'article XXXVII si son absence excède six (6) mois;

c) Lors de toute absence excédant les termes établis selon une lettre d'entente pour représentation syndicale, prévue à l'article VII;

d) Lors de toute absence avec preuve médicale pour accident de travail, si son absence excède huit (8) mois, ou tout autre délai prescrit par la Commission de Santé et Sécurité au Travail, selon l'article XXXVII.

e) Lors de toute absence pour absence motivée excédant les termes établis selon la demande prévue à l'article XXXVII;

f) Lorsqu'il néglige de fournir à son retour au travail une preuve médicale pour une absence de deux (2) jours cédulés consécutifs ou plus;

g) Lorsqu'il présente une fausse preuve médicale;

h) Lors de toute absence pour maternité prolongée selon l'article XXXVII avec preuve médicale additionnelle, si son absence excède dix (10) mois;

i) S'il n'avise pas le directeur et/ou l'employeur par courrier enregistré ou certifié de son intention de revenir au travail avant le délai prescrit, au moins deux (2) semaines avant la date prévue de son retour, dans le cas de maladie, accident, maternité, maternité prolongée, accident du travail ou absence motivée, selon les dispositions de l'article XXXVII ou de représentation syndicale selon les dispositions de l'article VII, pour une absence excédant trente (30) jours;

j) S'il prend des vacances à ses frais, selon l'article XXXVII, non cédulées dans le choix des congés annuels, excédant la période autorisée, qu'ils soient consécutifs ou non à son congé annuel;

k) S'il ne se présente pas au travail lors d'une journée cédulée ou plus, sans avis au préalable ou sans excuse jugée raisonnable pour n'avoir pas avisé à l'avance ou pour l'absence, ou qu'il fournit un faux motif;

ARTICLE XII - LISTE D'ANCIENNETE

12.01 L'Employeur affiche dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de la présente convention collective une liste d'ancienneté de tous les salariés à la date de la signature.

12.02 La liste énumère les noms et prénoms des salariés ainsi que les dates de leur ancienneté générale et par classification.

12.03 Le salarié qui se croit lésé peut loger une plainte durant les trente (30) premiers jours d'affichage de la liste d'ancienneté, quant à sa date d'ancienneté générale si celle-ci diffère de celle de la liste précédente, et quant à sa date d'ancienneté par classification si celle-ci ne correspond pas à celle au dossier du salarié dans le département de la maintenance.

12.04 Le salarié, étant entré au service de l'Employeur après la parution de la dernière liste d'ancienneté, peut loger une plainte durant les trente (30) premiers jours d'affichage de la liste d'ancienneté quant à sa date d'ancienneté générale et par classification, si celles-ci diffèrent des dates au dossier du salarié dans le département de la maintenance.

12.05 Le directeur tient compte des plaintes reçues durant les trente (30) premiers jours d'affichage de la liste d'ancienneté et corrige les dates qui ne correspondent pas à celles au dossier du salarié dans le département de la maintenance.

12.06 Une nouvelle liste d'ancienneté, incluant les salariés entrés au service de l'Employeur depuis la date de la dernière liste d'ancienneté, est affichée à tous les six (6) mois par la suite et, seuls ceux-ci ont le droit de loger une plainte durant les trente (30) premiers jours d'affichage de cette nouvelle liste d'ancienneté quant à leur date d'ancienneté générale et par classification, si celles-ci diffèrent de celles au dossier des salariés.

12.07 Le salarié, dont le nom et les dates d'ancienneté générale et par classification ont déjà paru sur une liste d'ancienneté précédente, peut loger une plainte, seulement s'il y a des différences entre la liste d'ancienneté parue et la précédente.

12.08 La liste d'ancienneté, est présumée exacte après avoir subi les amendements à la suite des plaintes s'étant avérées exactes et, est affichée jusqu'à la parution de la prochaine liste d'ancienneté.

12.09 Une copie de la liste d'ancienneté amendée est envoyée à l'Union.

ARTICLE XIII - PERIODE DE PROBATION

13.01 Tout salarié régulier nouvellement embauché est soumis à une période de probation de trois (3) mois de services continus depuis la date de son dernier embauchage.

13.02 Nonobstant les dispositions de la présente convention collective, un salarié régulier en probation ne peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage, s'il est congédié avant l'expiration de sa période de probation.

13.03 Tout salarié nouvellement embauché à titre d'employé occasionnel n'acquiert pas d'ancienneté.

ARTICLE XIV - SECURITE D'EMPLOI

14.01 Tout salarié reçoit de la part du directeur et/ou de l'employeur un avis écrit pour tout refus d'accepter une norme de travail de l'Employeur, pour toute infraction précise sur sa conduite, pour tout manquement à un règlement de l'Employeur, ou à une disposition de la présente convention, excepté où il est autrement spécifié dans d'autres dispositions de la présente convention.

14.02 Le salarié doit signer l'avis écrit qu'il reçoit de la part du directeur et/ou de l'employeur pour en accuser réception.

14.03 Tout salarié reçoit de la part du directeur du personnel un rapport d'avis pour toute récidive sur un même sujet.

14.04 Un salarié est sujet à une suspension par le directeur du personnel après enquête avec le directeur et/ou l'employeur et est passible d'un congédiement par le directeur du personnel à la suite de:

a) une troisième récidive sur un même sujet;
b) lors d'une récidive sur trois sujets différents;
c) deux récidives sur un même sujet et une récidive sur un autre sujet.

14.05 Dès qu'il a été suspendu pour fin d'enquête pour ses cinq (5) prochains jours cédulés par le directeur et/ou l'employeur pour une faute grave, au jugement du directeur du personnel, tout salarié peut être congédié par un rapport d'avis.

14.06 Les avis écrits par le directeur et/ou l'employeur et les rapports d'avis du directeur du personnel sont considérés dans le dossier du salarié.

14.07 Six (6) mois après la date d'émission du dernier rapport d'avis par le directeur du personnel, les avis écrits et les rapports d'avis jusqu'à cette date sont rayés des dossiers du directeur et/ou de l'employeur et du directeur du personnel.

14.08 Le directeur et/ou l'employeur ne doit tenir compte de l'avis de d'autres salariés pour des actions posées en dehors de sa connaissance par des salariés en vertu de l'article 14.01 que s'il peut en établir la preuve.

ARTICLE XIV - SECURITE D'EMPLOI (suite)

14.09 Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous avec le directeur et/ou l'employeur, consulter son dossier dans le département de la maintenance.

14.10 Tout rapport d'avis émis par le directeur du personnel est sujet à la procédure de griêf et non l'avis écrit à son émission par le directeur et/ou l'employeur.

ARTICLE XV - GRIEFS ET ARBITRAGE

15.01 Un salarié, qui se croit lésé dans les droits que lui confère la présente convention ou à la suite de la réception d'un rapport d'avis de la part du directeur du personnel, doit soumettre sa plainte par écrit à l'Union, dans les quinze (15) jours de la date des faits ou de la réception du rapport d'avis ayant donné naissance à sa plainte.

15.02 Le conseiller technique ou l'agent d'affaires de l'Union soumet le grief au nom du salarié au directeur du personnel dans les vingt (20) jours de la date des faits ou de la réception du rapport d'avis ayant donné naissance à la plainte du salarié.

15.03 Le directeur du personnel doit, dans un maximum de dix (10) jours de la réception du grief mentionné à l'article 15.02, faire part de sa décision par écrit, au salarié concerné et à l'Union.

15.04 Si l'une ou l'autre des parties désire porter un grief à l'arbitrage, elle doit se prévaloir de son droit par un avis écrit adressé à l'autre partie, dans les dix (10) jours de la réception de la décision prévue à l'article 15.03.

15.05 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stades de la procédure de règlement des griefs.

15.06 Toutes décisions que peuvent prendre d'un commun accord les parties, à l'un ou l'autre des stades de la procédure des griefs, lient les deux (2) parties concernées et ces décisions doivent être confirmées par écrit de part et d'autres.

15.07 Si l'une ou l'autre partie a recours à l'arbitrage, le choix de l'arbitre est fait suivant l'article 100 du Code du Travail. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties concernées. Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont divisées également entre les deux (2) parties.

15.08 L'arbitre ne peut changer, modifier ou altérer les dispositions de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit.

15.09 L'arbitre a toutefois juridiction pour maintenir, modifier ou annuler toute mesure disciplinaire que le directeur et/ou l'employeur et/ou le directeur du personnel pourra imposer à un salarié.

15.10 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la date de l'audition de l'arbitrage.

ARTICLE XV - GRIEFS ET ARBITRAGE (suite)

15.11 Les frais des témoins sont à la charge respective des parties.

ARTICLE XVI- GRIEF DE L'UNION

16.01 Si par suite de l'application ou de l'interprétation de la présente convention, l'Union comme telle est lésée dans ses droits et si aucun salarié n'a l'intérêt requis pour formuler tel grief, l'Union peut elle-même soumettre un grief par écrit dans les dix (10) jours du fait à l'origine du grief. Un tel grief est soumis au directeur du personnel.

16.02 Le directeur du personnel doit rendre sa décision par écrit, dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief.

16.03 Si la décision du directeur du personnel ne satisfait pas l'Union, l'Union doit, dans les dix (10) jours de la réception de la décision, adresser au directeur du personnel sa demande d'arbitrage.

16.04 La procédure d'arbitrage prévue à l'article XV s'applique intégralement par la suite.

ARTICLE XVII- GRIEF COLLECTIF

17.01 Un grief collectif présenté par l'Union est entendu en commençant à la première étape de la procédure de griefs à l'article 15.02.

17.02 La procédure d'arbitrage prévue à l'article 15.07 s'applique intégralement par la suite.

ARTICLE XVIII - GREVE ET "LOCK-OUT"

18.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur convient de ne pas faire de "lock-out" et l'Union et ses officiers conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de piquetage, de ralentissement d'activités destiné à limiter la production, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet de réduire ou d'entraver le travail et la production.

18.02 Il est entendu que tout salarié qui prend part ou incite d'autres salariés pendant la durée de la présente convention collective à de telles grèves, à tout ralentissement de production, de piquetage ou à toute autre action concertée, qui aurait pour effet d'arrêter ou de réduire le travail, est l'objet d'un congédiement.

18.03 L'Union s'engage, pendant la durée de la présente convention collective, à ce qu'elle-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent, n'aident, n'approuvent ou ne participent à aucun arrêt de travail, grève, piquetage ou ralentissement de production dirigé contre l'Employeur.

ARTICLE XIX - PRATIQUES INTERDITES

19.01 Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par le directeur et/ou l'employeur contre tout salarié à cause de ses activités syndicales, à cause de son adhésion à toute association ouvrière de bonne foi.

19.02 Il est entendu qu'il n'y a aucune sollicitation de membres, aucune perception syndicale ou aucune autre activité syndicale sur la propriété de l'Employeur.

19.03 Nonobstant ce qui précède, les salariés, au moment où ils bénéficient de périodes de repas ou de repos conservent le droit de converser librement entre eux sur toute chose d'intérêt syndical.

ARTICLE XX - GROUPE, CATEGORIE ET CLASSIFICATION

20.01 L'Employeur pour l'exécution de ses travaux, peut embaucher deux groupes différents de salariés, soit:

-salariés réguliers
-salariés occasionnels

20.02 Les deux groupes différents de salariés comprennent des salariés de trois catégories, comme suit:

REGULIERS NO.	CATEGORIES	OCCASIONNELS NO.
000	compagnon	500
100	apprenti	600
200	aide	700

20.03 Les salariés des catégories (000-500) "compagnon" et (100-600) "apprenti" sont reconnus comme faisant partie des nomenclatures de classifications suivantes:

NO.	CLASSIFICATIONS
76	Menuiserie
77	Peinture
78	Entretien général et ménager
79	Entretien d'équipement électrique et électronique
80	Electricité
81	Mécanique automobile
82	Réfrigération et climatisation
89	Rembourrage

20.04 L'Employeur, pour une plus grande flexibilité du département de la maintenance, peut embaucher des salariés de d'autres classifications que celles déjà énumérées.

20.05 L'Employeur, dans une nouvelle classification, peut embaucher un salarié de catégorie "apprenti" plutôt qu'un salarié de catégorie "compagnon".

20.06 La deuxième classification que possède le salarié régulier est considérée pour l'Employeur, en plus de son ancienneté générale et de sa première classification, dans les mises-à-pied et les rappels et dans le mouvement du personnel.

20.07 L'Employeur ne peut embaucher ou garder à l'emploi plus d'un salarié de catégorie "apprenti" ou "aide" dans une classification, sans rappeler au travail un salarié de catégorie "compagnon" de la même classification déjà mis-à-pied et sujet à rappel.

ARTICLE XX - GROUPE, CATEGORIE ET CLASSIFICATION (suite)

20.08 L'Employeur ne peut embaucher de salarié occasionnel tant qu'un salarié régulier de même catégorie et de même classification sous le coup d'une mise-à-pied et sujet à rappel, n'a pas refusé de se présenter au travail.

20.09 Le nombre total de salariés des deux catégories "apprenti" ou "aide" ne peut jamais excéder le nombre de salarié compagnon à l'emploi du département de la maintenance.

20.10 Nonobstant les autres dispositions du présent article, le salarié régulier, étant au service de l'Employeur dans le but de faire des travaux pour la maintenance de ses ameublements, meubles, immeubles et roulants, de par sa polyvalence, doit exécuter tout travail que lui commande le directeur et/ou l'employeur.

20.11 L'Employeur n'exige du salarié aucune carte de compétence, sauf si une loi l'exige, pour exécuter des travaux dans sa classification.

ARTICLE XXI - MOUVEMENT DU PERSONNEL

21.01 L'Employeur reclasse dans une deuxième classification tel qu'établi à l'annexe "E", pour un maximum de six (6) mois, un salarié qui ne rencontre pas les exigences d'une loi pour exécuter, en partie ou en tout, les travaux de sa première classification.

21.02 Le salarié peut reprendre sa première classification à l'intérieur d'une période de six (6) mois de calendrier s'il se procure le document attestant qu'il rencontre les exigences de la loi.

21.03 Le salarié déplacé par le reclassement d'un autre salarié peut à son tour être reclassé dans sa deuxième classification tel qu'établi à l'annexe "E", s'il possède plus d'ancienneté par classification dans cette autre classification.

21.04 Le salarié déplacé peut reprendre sa première classification lorsqu'elle devient vacante par le retour du salarié reclassé à son ancienne classification si elle est encore requise et qu'il possède encore son ancienneté générale.

ARTICLE XXII - MISES-A-PIED ET RAPPELS

22.01 Les mises-à-pied dans la catégorie des salariés réguliers "compagnon" et "apprenti" se font de la façon décrite à l'annexe "A".

22.02 En suivant le processus de mise-à-pied des salariés réguliers de catégories "compagnon" ou "apprenti", l'Employeur effectue une mise-à-pied par ancienneté générale dans la classification de son choix.

22.03 Les mises-à-pied dans la catégorie des salariés réguliers aides se font en commençant par les salariés ayant le moins d'ancienneté générale.

22.04 L'Employeur avise par écrit avec copie à l'Union, tout salarié régulier, deux (2) semaines avant son dernier jour de travail, de sa mise-à-pied et le salarié régulier doit signer cet avis pour en accuser réception.

22.05 Le salarié régulier des catégories "compagnon" et "apprenti", ayant le plus d'ancienneté dans une classification, si elle est requise, est rappelé le premier.

22.06 Le rappel au travail est fait par courrier certifié ou enregistré, au moins sept (7) jours avant sa date de rappel et est adressé à sa dernière adresse au dossier dans le département. Une copie est adressée à l'Union.

22.07 Tout salarié régulier mis-à-pied doit faire connaître au directeur et/ou à l'Employeur son adresse exacte à la date de sa mise-à-pied et fournir par courrier certifié ou enregistré tout changement subséquent.

22.08 Les mises-à-pied dans les salariés occasionnels se font au plus tard aux dates prévues à l'embauche.

22.09 Le salarié peut refuser de se présenter au travail pendant sa période de rappel si la durée du travail pour lequel l'Employeur le demande doit être de moins d'un (1) mois; il doit cependant confirmer son refus par courrier certifié ou enregistré dans un délai de sept (7) jours de sa date effective de retour au travail pour conserver tous ses droits.

22.10 La période de rappel pour le retour au travail se compose d'une période de six (6) mois de mise-à-pied pendant laquelle l'ancienneté générale et par classification se cumule et d'une période subséquente de six (6) mois pendant laquelle l'ancienneté générale et par classification ne se cumule plus mais est simplement conservée.

ARTICLE XXII — MISES-A-PIED ET RAPPELS

22.11 Afin d'éviter des mises-à-pied, pour la période s'étendant de la signature de la présente convention collective de travail jusqu'au 29/04/83, l'Employeur garantit céduler, sur une base hebdomadaire, un minimum de trente-deux (32) heures à tous et chacun des salariés en place à la date de signature, sauf au cas d'arrêt de travail des employés de la restauration.
Cependant, pour cette période, cet accord a pour effet de modifier pour la même durée les conditions et bénéfices suivant:

a) L'article 23.01 est remplacé par l'article suivant:
"La cédule normale de travail du salarié débute à 8:00 heures, heure normale d'arrivée."

b) L'article 23.02 est remplacé par l'article suivant:
"La cédule normale de travail du salarié est de huit (8) heures de travail par jour cédulé."

c) L'article 23.04 ne s'applique pas.

d) L'article 23.15 est remplacé par l'article suivant:
"Le directeur et/ou l'Employeur ne diminue pas les jours normalement cédulés au cours de la semaine suivante de travail, si le salarié n'a pas été avisé au cours de la semaine précédente."

e) L'article 23.17 ne s'applique pas.

f) L'article 23.18 ne s'applique pas.

g) L'article 31.08 est complété par le paragraphe suivant:
"Un jour ou demi-jour férié payé survenant lors d'une journée non cédulée pour le salarié, n'a pas pour effet d'augmenter son nombre d'heures dans une semaine de travail, mais est déplacé le jour cédulé précécent ou suivant pour le salarié."

h) L'article 33.05 est remplacé par l'article suivant:
"Le salarié n'est pas autorisé à excéder huit (8) heures par jour de travail sans acceptation préalable, par le directeur et/ou l'Employeur."

i) L'article 36.02 est complété par le paragraphe suivant:
"Le travail ainsi effectué est rénuméré:
a) pour un minimum équivalent à trois (3) heures à taux simple
ou
b) selon l'article 33.02 dès que la durée de travail, incluant l'heure de transport, excède trois (3) heures dans la même journée."

ARTICLE XXIII - DUREE DE TRAVAIL

23.01 La cédule normale de travail du salarié débute à 7:30 heures, heure normale d'arrivée.

23.02 La cédule normale de travail du salarié est de neuf (9) heures par jour, du lundi au jeudi inclusivement, et de huit (8) heures pour le vendredi.

23.03 Pour fin de paie et de prime sur travail à temps supplémentaire, la semaine de travail de l'Employeur débute à 0:00 heures le samedi et se termine à 24:00 heures le vendredi suivant.

23.04 La cédule normale de travail du salarié est de quarante-quatre (44) heures réparties du lundi au vendredi.

23.05 Le salarié doit avoir poinçonné sa carte de temps au plus tard à l'heure normale d'arrivée ou à toute autre heure cédulée pour son arrivée à l'endroit désigné par le directeur et/ou l'employeur.

23.06 Le salarié ne peut poinçonner après l'heure normale d'arrivée, sans l'autorisation du directeur et/ou de l'employeur qui doit d'abord lui affecter un travail.

23.07 Le salarié doit avoir poinçonné sa carte de temps au plus tôt à l'heure normale de départ, pour son départ de l'endroit désigné.

23.08 Le salarié ne peut poinçonner avant l'heure normale de départ sans l'autorisation du directeur et/ou de l'employeur.

23.09 Le salarié a droit à une période de repas non rémunérée de soixante (60) minutes de la façon suivante:

-A l'heure du repas du midi, ou à la demande du directeur et/ou de l'employeur, lorsqu'il travaille durant les heures régulières du lundi au vendredi.

-Lorsque, sur un appel de service, survient l'heure normale de repas ou après quatre (4) heures consécutives de travail, si le travail n'est pas terminé.

-A la fin de son travail, lorsque sur un appel de service ou autrement, l'urgence du travail à exécuter ne permet pas de prendre la période de repas à l'heure normale des repas.

23.10 Le salarié a droit à deux (2) périodes rémunérées de repos de quinze (15) minutes chacune vers le milieu de chaque demie journée de travail.

ARTICLE XXIII - DUREE DU TRAVAIL (suite)

23.11 Le salarié, pour fin de contrôle, doit poinçonner sa carte de temps au début et à la fin de chacune des périodes de repas qu'il prend.

23.12 L'heure poinçonnée en retard est arrondie au quart d'heure suivant et le salarié n'est pas rémunéré pour le temps ainsi écoulé à l'arrivée.

23.13 L'heure poinçonnée en avance est arrondie au quart d'heure précédant et le salarié n'est pas rémunéré pour le temps ainsi poinçonné à l'avance au départ.

23.14 Le temps écoulé en plus du temps alloué entre le poinçon du début et de la fin pour une période de repas est arrondi au quart d'heure suivant et le salarié n'est pas rémunéré pour le temps ainsi pris en trop.

23.15 Le directeur et/ou l'employeur ne diminue pas les jours normalement cédulés au cours de la semaine suivante de travail, si le salarié n'a pas été avisé le vendredi de la semaine précédente.

23.16 Cependant, le directeur et/ou l'employeur se réserve le droit de diminuer ou d'augmenter selon les besoins les heures d'un jour cédulé d'un salarié.

23.17 Le salarié ayant travaillé quarante-quatre (44) heures à taux régulier ou à prime de nuit dans la semaine de travail ou ayant bénéficié d'une absence rémunérée pour les heures travaillées en moins de quarante-quatre (44) heures, est rémunéré pour une heure complémentaire à taux régulier.

23.18 Le salarié régulier ayant travaillé cinq (5) jours dans une semaine de travail, mais n'ayant cependant pas travaillé quarante-quatre (44) heures à taux régulier ou à prime de nuit, dû à une réduction d'heures à la demande du directeur et/ou de l'employeur, a quand même droit au paiement de l'heure complémentaire à taux régulier.

ARTICLE XXIV - SALAIRES

24.01 Le salarié est payé conformément aux annexes "B" - "C" - "D" "Echelle Salariale" pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée. Les fractions d'heure sont arrondies au quart d'heure.

24.02 Les salariés reçoivent sur les talons de paie les informations pertinentes suivantes:

1. Nom de l'Employeur
2. Prénom et nom du salarié
3. Identification de l'emploi (classification)
4. Date et période de paie
5. Nombre d'heures payées au taux normal
6. Nombre d'heures supplémentaires
7. Taux horaire
8. Montant du salaire brut
9. Déductions faites
10. Montant net payé

24.03 Le salarié de la catégorie "aide" (200-700) est embauché au taux horaire d'un salarié sans pourboire de La Commission des Normes du Travail en tenant compte de son âge plus une garantie de 0.05¢ l'heure.

24.04 Le salarié de la catégorie "apprenti" (100-600) est embauché au taux horaire d'un salarié sans pourboire de la Commission des Normes du Travail en tenant compte de son âge plus une garantie de 0.05¢ l'heure, plus:

- 0.50¢ augmentation à trois (3) mois de sa date d'entrée
- 0.50¢ augmentation à six (6) mois de sa date d'entrée
- 0.50¢ augmentation à neuf (9) mois de sa date d'entrée
- 0.50¢ augmentation à douze (12) mois de sa date d'entrée

et après le premier anniversaire de sa date d'entrée:

- augmentation égale en pourcentage à l'augmentation des compagnons	à chacun des deux (2) anniversaires suivants la date de signature de la convention collective jusqu'à l'échéance ou de la date de son renouvellement.
- augmentation du taux horaire au taux horaire du compagnon	au troisième anniversaire suivant de la date de signature de la convention collective jusqu'à l'échéance ou de la date de son renouvellement.

24.05 Le salarié de la catégorie "compagnon" (000-500) de la classification "89" est rémunéré à un taux différent de ceux des classifications "76" à "82", mais reçoit le même pourcentage annuel d'augmentation.

ARTICLE XXIV - SALAIRES

24.06 Lorsque le salarié atteint dix-huit (18) ans d'âge, il reçoit une augmentation de taux horaire équivalente à la différence entre le taux qu'il a reçu à son embauche et celui qu'il aurait dû recevoir s'il avait atteint son dix-huitième anniversaire de naissance lors de l'embauche.

ARTICLE XXV - ACCIDENTS DU TRAVAIL

25.01 Un salarié, victime d'un accident du travail, ne subit aucune diminution dans la rémunération de ses heures cédulées pour la journée de l'accident.

25.02 A son choix, l'Employeur assume le transport et/ou les frais de transport, soit à l'hôpital, chez un médecin ou chez lui, pour le salarié le jour où il est victime d'un accident du travail.

ARTICLE XXVI — ASSURANCE-GROUPE

26.01 Seuls les salariés ayant complété deux (2) ans de services continus auprès de l'Employeur peuvent participer au plan d'assurance-groupe.

26.02 L'Employeur s'engage à administrer et à maintenir en vigueur un plan d'assurance-groupe, le salarié acquittant ses primes d'assurance invalidité court et long terme et ses primes d'assurance-vie excédant $25,000.00.

26.03 L'Employeur s'engage à remettre à tous les salariés couverts par l'assurance-groupe et à l'Union un dépliant sur l'assurance-groupe expliquant en détail tous les avantages auxquels les salariés ont droit.

26.04 L'Employeur se réserve le droit d'apporter des modifications à ce plan d'assurance-groupe, en accord avec l'Union.

ARTICLE XXVII - CONGES ANNUELS

27.01 La période de référence pour fin de calcul du montant gagné s'étend du premier (1er) mai de l'année précédente jusqu'au trente (30) avril de l'année de calendrier en cours, au moment du choix de congés annuels, étant la fin de l'année fiscale précédente de l'Employeur à laquelle on refère pour les années de services continus.

27.02 Le salarié, qui au trente (30) avril de l'année précédente, justifie d'un (1) an et moins de services continus, a droit à deux (2) semaines de congés annuels et à une rémunération égale à quatre pour cent (4%) de ses gains.

27.03 Le salarié, qui au trente (30) avril de l'année précédente, justifie de six (6) ans de services continus, a droit à trois (3) semaines de congés annuels et à une rémunération égale à six pour cent (6%) de ses gains.

27.04 Le salarié, qui au trente (30) avril de l'année précédente, justifie de onze (11) ans de services continus, a droit à quatre (4) semaines de congés annuels et à une rémunération égale à huit pour cent (8%) de ses gains.

27.05 Le salarié, qui au trente (30) avril de l'année précédente, justifie de quatorze (14) ans de services continus, a droit à cinq (5) semaines de congés annuels et à une rémunération égale à dix pour cent (10%) de ses gains.

27.06 Le salarié, dont l'emploi prend fin, reçoit la rémunération afférente aux congés annuels acquis au trente (30) avril précédent qui n'a pas été versée, plus la rémunération correspondant à la période écoulée depuis cette date.

27.07 Le directeur et/ou l'employeur cédule, sauf pour fin d'appel de service ou selon des besoins particuliers, tous les salariés en congés annuels pour les deux (2) dernières semaines pleines de juillet ou pour les dates de congés annuels de la construction. Les salariés ainsi cédulés et n'ayant droit qu'à deux (2) semaines de congés annuels n'exercent donc aucun choix.

27.08 Les dates disponibles pour le choix des congés annuels se situent entre le 15 mai et le 30 avril de l'année suivante.

ARTICLE XXVII — CONGES ANNUELS (suite)

27.09 Les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines de congés annuels, choisissent par ordre d'ancienneté générale leurs dates de congés annuels sur présentation de la cédule fournie à cette fin, du quinze (15) mars au quinze (15) avril de chaque année.

27.10 Le salarié doit signer son choix.

27.11 Le directeur et/ou l'employeur accorde à sa discrétion, si les opérations lui permettent, à plus d'un salarié dans une même classification le choix de la ou des mêmes semaines de congès annuels.

27.12 Le salarié, ayant un choix de trois (3) semaines et plus de congés annuels, fait un premier choix maximum de deux (2) semaines consécutives ou non à la fois, par ancienneté générale et ce, à chaque fois que le processus de choix recommence.

27.13 La cédule complétée est affichée au plus tard le ler mai dans le département de la maintenance.

27.14 Une copie de la cédule de congés annuels est fournie à l'Union pour la date où elle est affichée dans le département de la maintenance.

27.15 La rémunération afférente aux congés annuels est versée au salarié au prorata de ses dates de congés annuels.

ARTICLE XXVIII CONGES SPECIAUX

28.01 Tout salarié ayant complété sa période de probation a droit aux jours de congés chômés payés suivants:

a) Trois (3) jours suivant le jour du décès de son conjoint, père, mère, un de ses enfants, frère, soeur, un de ses beaux-parents;

b) Trois (3) jours à compter du jour de son mariage si ces jours se situent en dehors de sa période de congés annuels.

28.02 Tout salarié ayant terminé sa période de probation a droit à un (1) jour de congé chômé payé:

a) lors de la naissance d'un de ses enfants;

b) lors de l'adoption d'un enfant;

c) lors du décès de ses grands-parents, beau-frère ou belle-soeur.

28.03 Les congés mentionnés aux articles 28.01 et 28.02 ne sont payés que s'ils tombent un jour normalement cédulé pour le salarié.

28.04 Pour pouvoir bénéficier du paiement d'un congé spécial, le salarié doit fournir au directeur et/ou à l'employeur une preuve raisonnable attestant de la véracité des raisons autorisant le congé demandé.

28.05 La rémunération afférente à un congé spécial payé est équivalente au taux horaire du salarié, multiplié par le nombre d'heures normalement cédulées par jour,ou demi-jour, selon le cas.

ARTICLE XXIX - ESCOMPTES SUR REPAS

29.01 Le salarié bénéficie d'un escompte de 50% sur la nourriture dans les restaurants de l'Employeur de la région de Québec, lorsqu'il est au travail.

29.02 Le salarié bénéficie d'un escompte de 100% sur la nourriture pour un maximum de vingt dollars ($20.00) par jour dans les restaurants de l'Employeur à l'extérieur de la région de Québec, lorsqu'il est au travail et il autorise l'Employeur à retenir tout excédent journalier sur sa paie.

29.03 Dans une région où il n'existe pas déjà de restaurant de l'Employeur ou lorsque le salarié est requis par le directeur et/ou l'employeur de prendre ses repas dans un autre restaurant que dans ceux de l'Employeur, celui-ci rembourse au salarié tout repas jusqu'à une valeur maximum de vingt dollars ($20.00) par jour, sur présentation de pièces justificatives.

29.04 Cependant, le salarié qui utilise ce bénéfice à d'autres fins que pour son propre repas lors de la période de repas ou de repos ou pour de la boisson alcoolique ou alors qu'il n'est pas au travail, rembourse la totalité des frais et perd automatiquement à partir du jour de l'infraction ce bénéfice d'escompte sur repas pour un (1) mois à la première infraction et pour l'avenir à compter de la deuxième infraction.

ARTICLE XXX - FONCTIONS DU JURE OU TEMOIN

30.01 Un salarié, ayant cinq (5) ans d'ancienneté appelé à servir comme juré, reçoit, pour une durée maximale d'un (1) mois, la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu pour les jours de travail où il aurait normalement été cédulé, sur production des pièces justificatives.

30.02 Un salarié, ayant cinq (5) ans d'ancienneté, convoqué, mais non effectivement choisi comme juré, reçoit pour cette ou ces journées la différence entre les honoraires reçus de la Cour et le salaire qu'il aurait reçu pour le ou les jours de travail où il aurait normalement été cédulé, sur production des pièces justificatives.

30.03 Un salarié, convoqué comme témoin par subpoena dans une cause civile ou criminelle impliquant l'Employeur, reçoit pour cette ou ces journées la différence entre les honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu pour le ou les jours de travail où il aurait normalement été cédulé, sur production des pièces justificatives.

30.04 La rémunération afférente à un jour où le salarié est appelé à remplir une fonction de juré ou témoin, est équivalente au taux horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures normalement cédulées et non travaillées lors de ce jour.

ARTICLE XXXI - JOURS FERIES PAYES

31.01 Le salarié, à condition d'avoir complété soixante (60) jours de services continus depuis la date de son dernier embauchage, a droit aux jours fériés suivants lorsque survient l'un de ces jours, au cours de la présente convention, en plus du 24 juin, Fête Nationale:

1- Le premier Jour de l'An
2- Le Lundi de Pâques
3- Le 1 Mai - Fête des Travailleurs
4- Fête du Travail - Premier lundi de septembre
5- Le Jour de l'Action de Grâce - 2ième lundi d'octobre
6- Le Jour de Noël

31.02 Le salarié, à condition d'avoir complété six (6) mois de services continus au trente (30) avril précédent depuis la date de son dernier embauchage, a droit aux jours fériés suivants lorsque survient l'un de ces jours au cours de la présente convention, et ce, en plus du 24 Juin, jour de la Fête Nationale:

1- Le premier Jour de l'An
2- Le 2 Janvier
3- Le Vendredi Saint
4- Le Lundi de Pâques
5- Le 1 Mai - Fête des Travailleurs
6- Le 1 Juillet - Confédération
7- Fête du Travail - premier lundi de septembre
8- Action de Grâce - 2ième lundi d'octobre
9- Le 24 Décembre - après-midi
10- Le Jour de Noël
11- Le 26 Décembre
12- Le 31 Décembre - après-midi

31.03 L'indemnité afférente à un jour férié est équivalente au taux horaire du salarié, multiplié par le nombre d'heures pour lequel le salarié est normalement cédulé au travail pour ce jour ou demi-jour, selon le cas.

31.04 Le salarié, pour avoir droit au paiement d'un jour férié, doit avoir travaillé le jour ou le demi-jour cédulé précédent et le jour cédulé suivant ce jour férié.

31.05 Le salarié, en absence rémunérée par l'Employeur et permise par la convention collective le jour ou demi-jour cédulé précédent et/ou le jour suivant le jour férié, a droit à l'indemnité afférente à ce jour férié.

31.06 Le salarié bénéficiant d'un congé syndical sans solde, d'une absence permise sans solde ou sur le coup d'une mise-à-pied temporaire, n'a pas droit au paiement d'un jour ou demi-jour férié.

31.07 Le département de la maintenance n'est pas en opération, sauf pour urgence ou appels de service, lors de ces jours ou demi-jours fériés payés.

ARTICLE XXXI - JOURS FERIES PAYES (suite)

31.08 Un jour ou demi-jour férié payé qui survient un samedi est déplacé le vendredi et un jour férié payé qui survient un dimanche est déplacé le lundi.

31.09 Les demi-jours fériés sont toujours déplacés, s'il y a lieu, en avant d'un jour férié complet.

31.10 Si le vendredi ou le lundi où un jour férié payé doit être déplacé est déjà un jour férié payé, le jour férié payé est déplacé le jeudi ou le mardi selon le cas.

31.11 Le salarié, qui, en vertu des dispositions de la présente convention collective de travail, n'a pas droit à un jour férié payé chômé, ne reçoit aucune indemnité pour ce jour férié chômé.

31.12 Un salarié, requis de travailler le jour où un jour férié est déplacé, reçoit pour chaque heure travaillée une rémunération égale au taux de temps supplémentaire en plus de l'indemnité afférente au jour férié.

ARTICLE XXXII - JOURS DE MALADIE

32.01 Tout salarié, à condition d'avoir complété six (6) mois de services continus depuis la date de son dernier embauchage, a droit à un (1) jour de maladie par mois de service excédant six (6) mois au cours de sa première année de service.

32.02 Tout salarié, de moins d'un (1) an de services continus, au trente (30) avril précédent depuis la date de son dernier embauchage, a droit à un jour de maladie par mois de service de sa première année de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours au cours de l'année fiscale en cours.

32.03 Tout salarié de plus d'un (1) an de services continus au trente (30) avril précédent, depuis la date de son dernier embauchage, a droit à dix (10) jours de maladie au cours de l'année fiscale en cours.

32.04 L'indemnité afférente à un jour de maladie est équivalente au taux horaire régulier du salarié, multiplié par le nombre d'heures normalement cédulées par jour.

32.05 Un salarié peut, sur acceptation du directeur et/ou l'employeur, recevoir une indemnité égale à la durée de son absence au travail due à une maladie ou à un accident pour compléter les heures normales de sa journée de travail. Lors de ce versement partiel d'un jour de maladie, les heures non versées demeurent au dossier du salarié comme parties de jour.

32.06 Le salarié, pour recevoir l'indemnité afférente à un ou des jours de maladie excédant deux (2) jours consécutifs, doit, dès son retour au travail, remettre au directeur et/ou à l'employeur un certificat médical.

32.07 Le salarié ayant droit à une indemnité du plan d'assurance groupe pour un jour de maladie ne reçoit aucune indemnité par l'employeur pour ce jour, et ne voit pas le nombre de jours de maladie à son crédit diminué pour ce jour.

32.08 Les jours ou parties de jours de maladie non encore utilisés selon les dispositions de la présente convention collective de travail, par un salarié, lors de son départ, de son licenciement ou de son congédiement, ne sont pas monnayables.

32.09 Les jours ou parties de jours de maladie non utilisés, selon les dispositions de la présente convention collective de travail, sont monnayables et sont versés lors de la dernière paie de l'année fiscale de l'Employeur au salarié encore à l'emploi.

ARTICLE XXXII - JOURS DE MALADIE (suite)

32.10 Le salarié sous le coup d'une mise-à-pied lors de la dernière paie de l'année fiscale n'est pas éligible au paiement des jours de maladie.

32.11 Le salarié, pour avoir droit au paiement d'un jour de maladie doit en avoir à son crédit et avoir avisé d'avance le directeur et/ou l'employeur de son absence pour maladie un jour cédulé ou dans l'impossibilité de ce faire, doit avertir dans les plus brefs délais possibles.

ARTICLE XXXIII - PRIME SUR TRAVAIL A TEMPS SUPPLEMENTAIRE

33.01 Les heures supplémentaires par jour sont rémunérées au taux horaire du salarié, majoré d'une prime équivalente à cinquante pour cent (50%) de son taux horaire régulier.

33.02 Les heures travaillées en plus de neuf (9) heures du lundi au jeudi, de huit (8) heures le vendredi et celles travaillées le samedi, le dimanche, les jours fériés ou lorsque le salarié est en congés annuels, sont rémunérées au taux des heures supplémentaires.

33.03 Les heures rémunérées non travaillées, payées au salarié dans la même semaine que les heures qu'elles remplacent, sont considérées comme des heures travaillées dans le calcul des heures supplémentaires.

33.04 Pour fin de calcul des heures travaillées, une journée débute à 0:00 heures et se termine à 24:00 heures.

33.05 Le salarié n'est pas autorisé à effectuer de temps supplémentaire sans acceptation préalable par le directeur et/ou l'employeur.

33.06 Aucun temps supplémentaire pour transport du lieu de travail à l'endroit désigné n'est rémunéré et le salarié doit prendre les dispositions nécessaires à cette fin et aviser le plus tôt possible le directeur et/ou l'employeur de tout retard imprévu.

ARTICLE XXXIV - PRIME POUR TRAVAIL DE NUIT

34.01 Les heures de travail de nuit sont rémunérées au taux horaire du salarié, majoré d'une prime équivalente à vingt-huit virgule six pour cent (28,6%) de son taux horaire régulier.

34.02 Un salarié, pour chaque heure travaillée entre 0:00 et 7:30 heures, est rémunéré au taux des heures de travail de nuit.

34.03 La prime sur travail à temps supplémentaire s'applique en plus de la prime pour travail de nuit lorsque les heures travaillées se situent entre 0:00 et 7:30 heures le samedi, le dimanche, les jours fériés ou lorsque le salarié est en congés annuels.

ARTICLE XXXV - UNIFORMES

35.01 L'Employeur fournit l'uniforme que le salarié est tenu de porter.

35.02 L'uniforme se compose du maximum des items suivants:

- 2 pantalons
- 5 chemises
- 1 veste de laine
- 1 coupe-vent
- 1 ceinture
- 1 coupe-vent d'hiver

35.03 L'Employeur s'engage à remplacer tout item composant l'uniforme dont l'usure est considérée normale, sur présentation de l'item concerné.

35.04 Le salarié s'engage à remplacer à ses frais tout item composant l'uniforme qu'il n'a pas maintenu propre et en bonne condition sur demande du directeur et/ou de l'employeur.

35.05 Le salarié, lorsqu'il quitte l'Employeur, est licencié ou est congédié, autorise l'Employeur à retenir sa dernière paie jusqu'à ce qu'il remette en bonne condition tous les items composant l'uniforme ou consente à payer les items dont l'usure est anormale.

ARTICLE XXXVI - APPELS DE SERVICE ET D'URGENCE

36.01 Tout salarié, principalement celui qualifié à cette fin par l'Employeur comme compagnon ou apprenti "entretien d'équipement électrique et électronique" peut être cédulé sur les appels de service en dehors des heures de la cédule normale de travail.

36.02 Le salarié cédulé sur les appels de service est rémunéré pour une heure additionnelle aux heures poinçonnées à l'endroit désigné en compensation du temps de transport aller-retour de son domicile à l'endroit désigné, à partir d'où la durée de son travail débute et se termine.

36.03 Le salarié en devoir sur les appels de service ne doit en aucun temps, même lors d'une urgence, demander lui-même du personnel additionnel, mais avise le directeur et/ou l'employeur de son besoin.

36.04 Le salarié commandé sur un appel d'urgence par le directeur et/ou l'employeur, ne peut refuser de se présenter au travail sous peine de congédiement et est rémunéré pour une heure additionnelle aux heures poinçonnées à l'endroit désigné, en compensation du temps de transport aller-retour de son domicile à l'endroit désigné, à partir d'où la durée de son travail débute et se termine.

ARTICLE XXXVII - ABSENCES PERMISES SANS SOLDE

37.01 Le directeur et/ou l'employeur accorde sur production d'un certificat médical à la suite d'un accident, un congé sans solde, n'excédant pas six (6) mois, et le salarié doit aviser d'un tel accident dans les plus brefs délais possibles.

37.02 Le directeur et/ou l'employeur accorde sur production d'un certificat médical à la suite d'un accident du travail, un congé sans solde, n'excédant pas huit (8) mois ou tout autre délai prescrit par la C.S.S.T.

37.03 Le directeur et/ou l'employeur accorde sur production d'un certificat médical à la suite d'une maladie, un congé sans solde n'excédant pas six (6) mois, et le salarié doit aviser d'une telle maladie dans les plus brefs délais possibles.

37.04 Le directeur et/ou l'employeur, sur demande écrite avec copie adressée au directeur du personnel, au moins quinze (15) jours à l'avance, accorde un congé d'absence motivée pour une période n'excédant pas trois (3) mois à un salarié, si les motifs invoqués dans sa demande sont jugés acceptables par le directeur du personnel.

37.05 Un salarié demande, par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance, un congé de vacances à ses frais n'excédant pas un (1) mois et un tel congé est autorisé par écrit par le directeur et/ou l'employeur, s'il est accordé.

37.06 Le directeur et/ou l'employeur accorde, sur production d'un certificat médical attestant l'état de grossesse et la date probable de l'accouchement, à toute salariée, un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de six (6) mois de calendrier.

37.07 Le directeur et/ou l'employeur accorde à la salariée qui désire obtenir un congé sans solde lors de l'échéance de son congé de maternité, un congé de maternité prolongée de quatre (4) mois de calendrier, avec preuve médicale additionnelle.

37.08 Seul un ou une salarié(e) ayant terminé sa période de probation est éligible à une demande d'absence permise sans solde.

37.09 L'ancienneté générale du salarié régulier n'est pas cumulée pour les jours de calendrier consécutifs d'absence excédant trente (30) jours, lors d'une absence permise sans solde, sauf celle pour maternité, maternité prolongée et accident du travail, et sa date d'ancienneté générale est alors corrigée de ce nombre de jours.

ARTICLE XXXVIII CONGE DE MATERNITE

38.01 L'Employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail de la salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

ARTICLE XXXIX - DISPOSITIONS GENERALES

39.01 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et les buts de cette convention avec un salarié régi par la présente convention.

39.02 Les périodes de repas et/ou de repos sont prises dans un endroit convenable mis à la disposition des salariés dans chacun des restaurants et à l'atelier.

39.03 Lorsqu'un salarié, à la demande de l'Employeur, du directeur et/ou de l'employeur est appelé à suivre un cours de formation ou à assister à une assemblée ou à une réunion, ce salarié est rémunéré à son taux horaire régulier pour un minimum de trois (3) heures, lorsqu'il n'est pas déjà rentré au travail. Ces heures sont reconnues comme des heures cédulées pour le salarié et toutes les autres dispositions de la convention s'appliquent.

39.04 L'employeur doit donner avis à l'Union du nom du ou des salariés promus à la direction. Cet avis devra être envoyé à l'Union dans les dix (10) jours de la nomination comme stagiaire à la direction.

39.05 Le salarié promu à la direction, conserve tous les droits et privilèges que lui confère son ancienneté générale et par classification au moment de la promotion, pendant les six (6) mois de période de formation, si son retour à titre de salarié survient avant l'échéance de ce six (6) mois.

39.06 Tout salarié, à la demande de l'Employeur, est tenu de se soumettre à un examen médical chez un médecin au choix et aux frais de l'Employeur.

39.07 Tout salarié portant l'uniforme ou étant au travail, consommant ou ayant en sa possession de la boisson alcoolique ou de la drogue sur les lieux et propriétés de l'Employeur, est passible de congédiement.

39.08 Le salarié du département de maintenance, pour obtenir dans un restaurant de l'Employeur, une facture employé lors d'une période de repas ou de repos, doit présenter sa carte de temps poinçonnée à la caisse.

39.09 Le salarié, ayant perdu le bénéfice d'escompte sur repas ou lorsqu'un escompte de cinquante pour cent (50%) s'applique, doit acquitter le montant dû immédiatement à la caisse avant de placer sa facture à la cuisine pour obtenir son repas.

ARTICLE XL - PREAVIS ET CERTIFICAT DE TRAVAIL

40.01 Le salarié qui justifie trois (3) mois à un (1) an de services continus a droit à un préavis écrit d'une semaine avant son licenciement.

40.02 Le salarié qui justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de services continus a droit à un préavis écrit de deux (2) semaines avant son licenciement.

40.03 Le salarié qui justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de services continus a droit à un préavis écrit de quatre (4) semaines avant son licenciement.

40.04 Le salarié qui justifie de dix (10) ans et plus de services continus a droit à un préavis écrit de huit (8) semaines avant son licenciement.

40.05 Sauf dans le cas de faute grave du salarié, ou de cas fortuit, si l'Employeur omet de donner ce préavis écrit, l'Employeur 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.

40.06 A l'expiration du contrat de travail, le salarié peut exiger que l'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 de l'adresse de l'Employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

40.07 Les dispositions de la présente convention collective de travail qui constituent pour le salarié une faute grave, exemptent l'Employeur de donner un préavis au salarié s'il est congédié.

40.08 L'indemnité afférente à un préavis non donné est équivalente au taux horaire du salarié sur la base de calcul suivante:

"Le total des heures travaillées au cours des deux (2) semaines précédant la semaine au cours de laquelle il reçoit son avis de départ, divisé par deux (2). Ce total d'heures est ensuite multiplié par le nombre de semaines auxquelles il a droit.

ARTICLE XLI - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

41.01 Advenant un changement technologique, une période de recyclage raisonnable, compte tenu des changements apportés, sera accordée à chaque salarié régulier affecté, sans rémunération, afin de lui permettre de conserver sa classification.

ARTICLE XLII VALIDITE

42.01 Toute disposition de cette convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec une loi fédérale, provinciale, présente ou future, un arrêté en conseil, un décret ayant juridiction en semblable matière, deviendra nulle et sans effet, sans affecter la validité des autres dispositions de la présente convention.

ARTICLE XLIII - REGLEMENTS

43.01 L'Employeur fait parvenir à l'Union, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, une copie des règlements.

43.02 L'Employeur fait parvenir à l'Union, dans les trente (30) jours de la mise en application de toutes modifications et/ou amendements de ses règlements, une copie de ces modifications et/ou amendements.

ARTICLE XLIV - FERMETURE DU DEPARTEMENT

44.01 Lors de la fermeture permanente du département l'Employeur donne un avis à l'Union et aux salariés concernés, un (1) mois avant la date fixée de la dite fermeture.

ARTICLE XLV - DUREE

45.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1er octobre 1982 et se termine le 30 septembre 1985.

45.02 Pour la première année de la présente convention, soit celle débutant le 1er octobre 1982 et se terminant le 30 septembre 1983, les taux horaires des salaires sont ceux établis dans l'annexe "B" ci-jointe, page 58.

45.03 Pour la deuxième année de la présente convention, soit celle débutant le 1er octobre 1983 et se terminant le 30 septembre 1984, les taux horaires des salaires sont ceux établis dans l'annexe "C" ci-jointe, page 59.

45.04 Pour la troisième année de la présente convention, soit celle débutant le 1er octobre 1984 et se terminant le 30 septembre 1985, l'augmentation salariale est celle déterminée par le gouvernement et à défaut d'une loi ou d'une recommandation à cet effet les parties s'engagent à négocier à compter du 1er septembre 1985 l'augmentation salariale pour cette période, excepté où autrement spécifié dans l'annexe "D" ci-jointe, page 60.

ARTICLE XLVI - CORRESPONDANCE

46.01 La correspondance échangée entre l'Employeur et l'Union sera adressée et dépêchée comme suit:

A L'EMPLOYEUR:

L'original: LES RESTAURANTS MARIE ANTOINETTE INC.
a/s Directeur du Personnel
25, rue Bigaouette
Québec, P.Q.
G1K 6V5

A L'UNION:

L'original: UNION DES EMPLOYES DE RESTAURATION DU QUEBEC, Local 101
a/s Conseiller Technique
et/ou
a/s Agent d'affaires
4765, 1ère Avenue, Suite 200
Charlesbourg, P.Q.
G1G 5E6

46.02 L'une ou l'autre des parties peut changer son adresse en n'importe quel temps en donnant avis de tel changement à l'autre partie.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Québec, ce 1er jour d'octobre 1982.

LES RESTAURANTS MARIE ANTOINETTE INC.

PAR: _____

PAR: _____

PAR: _____

UNION DES EMPLOYES DE RESTAURATION
DU QUEBEC - LOCAL 101

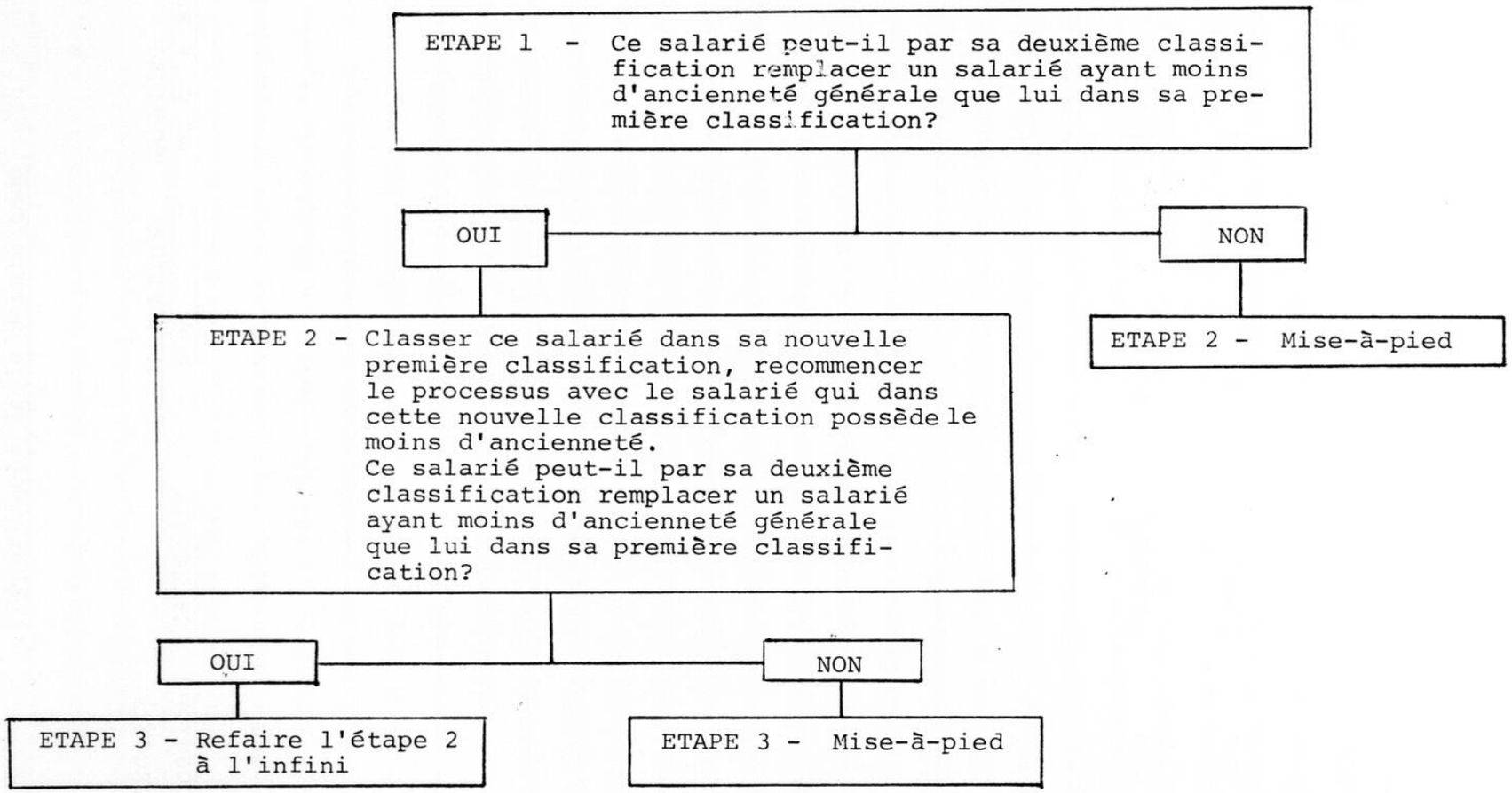
PAR: _____

PAR: _____

PAR: _____

"PROCESSUS DES MISES-A-PIED DES SALARIES REGULIERS "COMPAGNONS OU APPRENTIS" ANNEXE "A"

-Se poser les questions suivantes en commençant par le dernier salarié dont la première classification est celle qui n'est plus requise:



ANNEXE "B"

"ECHELLE SALARIALE"

Département de la Maintenance

NO. DE CATEGORIE Régul.	Occasion.	CATEGORIE	CLASSIFICATIONS NOS.	SALAIRES - Première année ou à la signature
200	700	Aide	NIL	-Embauché dans la lière année: Salaire minimum sans pourboire + 0.05¢ -A l'emploi avant la signature: Augmentation = (taux horaire X 6%)
100	600	Apprenti	76 @ 89	-Embauché dans la lière année Salaire minimum sans pourboire + 0.05¢ -Moins d'un an de service à la signature: Plus 0.50¢ au trois (3) mois de sa date d'entrée jusqu'à un (1) an de services -Plus d'un an de services avant la signature: Augmentation = (taux horaire X 6%) -Au troisième anniversaire de sa date d'entrée: Augmentation au taux de compagnon
000	500	Compagnon	76 @ 88	- $10.72 de l'heure
000	500	Compagnon	89	- $ 8.96 de l'heure

"ECHELLE SALARIALE"

Département de la Maintenance

NO. DE CATEGORIE Régul.	Occasion.	CATEGORIE	CLASSIFICATIONS NOS	SALAIRES - Deuxième année
200	700	Aide	NIL	-Embauché dans la deuxième année: Salaire minimum sans pourboire + 0.05¢ -A l'emploi avant début 2ième année: Augmentation = (taux horaire X 5%)
100	600	Apprenti	76 @ 89	-Embauché dans la 2ième année: Salaire minimum sans pourboire + 0.05¢ -Moins d'un an de service au début 2ième année: Plus 0.50¢ au trois (3) mois de sa date d'entrée jusqu'à un (1) an de services -Plus d'un an de services avant 2ième année: Augmentation = (taux horaire X 5%) -Au 3ième anniversaire de sa date d'entrée: Augmentation au taux de compagnon
000	500	Compagnon	76 @ 88	- $ 11.25 de l'heure
000	500	Compagnon	89	- $ 9.40 de l'heure

"ECHELLE SALARIALE"

Département de la Maintenance

NO. DE CATEGORIE Régul.	Occasion.	CATEGORIE	CLASSIFICATIONS NOS	SALAIRES - 3ième année
200	700	Aide	NIL	-Embauché dans le 3ième année: Salaire minimum sans pourboire + 0.05¢ -A l'emploi avant début de 3ième année: Voir article 45.04
100	600	Apprenti	76 @ 89	-Embauché dans la 3ième année: Salaire minimum sans pourboire + 0.05¢ -Moins d'un an de service au début 3ième année: Plus 0.50¢ au trois (3) mois de sa date d'entrée jusqu'à un (1) an de services -Plus d'un an de services avant 3ième année: Augmentation: voir article 45.04 -Au 3ième anniversaire de sa date d'entrée: Augmentation au taux de compagnon
000	500	Compagnon	76 @ 88	- Voir article 45.04
000	500	Compagnon	89	- Voir article 45.04

ANNEXE "E"

"CLASSIFICATIONS"

Dates d'ancienneté générale et par classification
à la date de signature

DEPART.	1 ERE CLASS.	NO. EMPLOYE	NOMS	DATE D'ANCIENNETE Général.	par class.	2 IEME CLASS.
400	076	0001	DUFOUR Rosaire	63/09/01	63/09/01	077
400	077	0021	LACROIX Joachim	73/06/11	73/06/11	076
400	089	0022	DOIRON Lucille	73/06/14	73/06/14	-
400	078	0025	PICARD Claude	73/09/28	73/09/28	-
400	079	0032	BOULANGER Conrad	74/02/25	74/02/25	-
400	076	0027	THIVIERGE Michel	74/04/23	74/04/23	-
400	080	0030	L'ESPERANCE Marcel	74/11/13	74/11/13	079
400	079	0049	POULIOT Alain	78/03/23	78/03/23	-
400	081	0036	RENAUD Michel	78/05/21	78/05/21	-
400	076	0047	CHAREST Jean-Roch	79/07/02	79/07/02	078
400	182	0046	CLAVET Gaétan	81/03/09	81/03/09	179

"LETTRE D'ENTENTE"

ENTRE: LES RESTAURANTS MARIE ANTOINETTE

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

DÉPÔT 7541-6 Dépôt N°: 85 04 033

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 14651-12
Date	Signature: 85-03-26 / Réception: 85-04-02	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
[ ] Déposant UNION DES EMPLOYES DE RESTAURATION DU QUEBEC LOCAL: 101 6 Jardins Mérici, # 315 Québec, P.Q. G1S 4N7	[X] Déposant LES RESTAURANTS MARIE ANTOINETTE INC. 25, rue Bigaouette Québec G1K 6V5 Att.:: M. Jean Letellier
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région 03-03 Activité 8863-10 Affiliation 10 autres

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 concernant l'annexe "D" - échelle Salariale, page 61 dela Convention Collective.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Johanne Tremblay — Date: 85-04-03

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

003 (094)

'85 AVR -2 13:44

RECHERCHE

UNION DES EMPLOYES DE RESTAURATION DU QUEBEC, Local 101

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: _____

"LETTRE D'ENTENTE"

ENTRE: LES RESTAURANTS MARIE ANTOINETTE INC.
25, rue Bigaouette, C.P. 518
Québec (QC)
G1K 6W8

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET: L'UNION DES EMPLOYES DE RESTAURATION DU QUEBEC, Local 101,
4765, 1ère Avenue, Sous-Sol
Charlesbourg (QC)
G1H 2T3

Ci-après appelée: "L'UNION"

Il est entendu et convenu entre l'Employeur et l'Union qu'en vertu de l'article XLV - "DUREE", paragraphe .04, de la convention collective intervenue le premier octobre mil neuf cent quatre-vingt deux (01-10-1982) concernant l'accréditation du trente-et-un octobre mil neuf cent quatre-vingt un (31-10-1981), l'annexe "D" - Echelle Salariale, page -61-, soit remplacée par la même page portant la mention "REV. LE 26/03/85".

Les taux horaires mentionnés dans cette annexe "D" sont payables rétroactivement à partir du 1 octobre 1984, date du début de la troisième année de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Québec, ce vingt-sixième jour de mars mil neuf cent quatre-vingt cinq (26-03-1985).

LES RESTAURANTS MARIE ANTOINETTE INC.

Par: _____

Par: _____

UNION DES EMPLOYES DE RESTAURATION DU QUEBEC, Local 101

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: _____

'85 AVR -2 13:44

"ANNEXE "D"

ECHELLE SALARIALE

Département "Maintenance"

NO. DE REGUL.	CATEGORIE OCCASION.	CATEGORIE	CLASSIFICATIONS	SALAIRES - 3IEME ANNEE
200	700	Aide	NIL	-Embauché dans la 3ième année: Salaire minimum sans pourboire + 0.05¢ -A l'emploi avant début de la 3° année: Augmentation = Taux horaire X 4%
100	600	Apprenti	76 @ 89	-Embauché dans la 3ième année: Salaire minimum sans pourboire + 0.05¢ -Moins d'un an de service au début de la 3° année: Plus 0.50¢ au trois (3) mois de sa date d'entrée jusqu'à un (1) an de services. -Plus d'un (1) an de services avant 3ième année: Augmentation = Taux horaire X 4% -Au 3ième anniversaire de sa date d'entrée: Augmentation au taux de compagnon.
000	500	Compagnon	76 @ 88	-11.70$ de l'heure
000	500	Compagnon	89	-9.78$ de l'heure

REV. LE 26/03/85.

Québec, le 29 avril 1983

LETTRE D'ENTENTE

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 75716 Dépôt N°: 8 3 0 6 1 8 7

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**	Q 14651-12	
Date	Signature 83-04-29	Réception 83-05-30	**Durée**	Du	Au	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	Employeur
☒ Déposant Union des employés de Restauration du Québec Local 101 4765, 1ère Avenue, C.P. 7424 Charlesbourg, Qc Att: M. Jean J. Côté	☐ Déposant Les Restaurants Marie-Antoinette Inc. 25, rue Bigaouette Québec, Qc G1K 6V5

Unité de négociation

OBJET: Dans le but de réduire la cédule normale de travail, les articles suivants modifiés: 23.02, 23.04, 23.17, 23.18, XX 33.02, 34.01

Région	Activité	Affiliation
03-03	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

Pour le commissaire général du travail

Signature Thérèse Demers. Date 83-06-09

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

003 (011)

RECHERCHE

travaillées en moins de trente neuf heures et demie ($39\frac{1}{2}$), est rémunéré pour une demi-heure complémentaire à taux régulier.

23.18 Le salarié régulier ayant travaillé cinq (5) jours dans une semaine de travail, mais n'ayant cependant pas travaillé trente neuf heures et demie ($39\frac{1}{2}$) à taux régulier ou à prime de nuit, dû à une réduction d'heures à la demande du directeur et/ou de l'employeur, a quand même droit au paiement de la demi-heure complémentaire à taux régulier.

'83 MAI 30 11:17 2/

Québec, le 29 avril 1983

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LES RESTAURANTS MARIE ANTOINETTE INC.
C.P. 518,
Québec, Qué.
G1K 6W8

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET: UNION DES EMPLOYES DE RESTAURATION
DU QUEBEC, Local 101,
4765, lière avenue,
Suite 200, Charlesbourg, Qué.
G1G 5E6

Ci-après appelée: "L'UNION"

Il est entendu et convenu entre l'Employeur et l'Union que dans le but de réduire d'un commun accord la cédule normale de travail de la convention collective intervenue le premier octobre mil neuf cent quatre vingt deux (01-10-1982) concernant l'accréditation du trente-et-un octobre mil neuf cent quatre vingt un (31-10-1981), les paragraphes dont les numéros apparaissent dans les articles suivants, annulent et remplacent ceux existants à la dite convention collective.

ARTICLE XXIII DUREE DE TRAVAIL

23.02 La cédule normale de travail du salarié est de huit (8) heures par jour, du lundi au jeudi et de sept heures et demie (7½) le vendredi.

23.04 La cédule normale de travail du salarié est de trente neuf heures et demie (39½) réparties du lundi au vendredi.

23.17 Le salarié ayant travaillé trente neuf heures et demie (39½) à taux régulier ou à prime de nuit dans la semaine de travail ou ayant bénéficié d'une absence rémunérée pour les heures travaillées en moins de trente neuf heures et demie (39½), est rémunéré pour une demi-heure complémentaire à taux régulier.

23.18 Le salarié régulier ayant travaillé cinq (5) jours dans une semaine de travail, mais n'ayant cependant pas travaillé trente neuf heures et demie (39½) à taux régulier ou à prime de nuit, dû à une réduction d'heures à la demande du directeur et/ou de l'employeur, a quand même droit au paiement de la demi-heure complémentaire à taux régulier.

'83 MAI 30 11:17
B.C.S.T.
QUÉBEC

LETTRE D'ENTENTE DU 29 avril 1983 (suite)

CONVENTION COLLECTIVE DU DEPARTEMENT DE LA MAINTENANCE
- Réduction de la cédule normale de travail

ARTICLE XXXIII PRIME SUR TRAVAIL A TEMPS SUPPLEMENTAIRE

33.02 Les heures travaillées en plus de huit (8) heures du lundi au jeudi, de sept heures et demie (7½) le vendredi et, celles travaillées le samedi, le dimanche, les jours fériés ou lorsque le salarié est en congés annuels, sont rémunérées au taux des heures supplémentaires.

ARTICLE XXXIV PRIME POUR TRAVAIL DE NUIT

34.01 Les heures de travail de nuit sont rémunérées au taux horaire du salarié, majoré d'une prime équivalente à vingt-trois virgule un pour cent (23,1%) de son taux horaire régulier.

Les articles précités sont en force à compter du trente avril mil neuf cent quatre vingt trois (30-04-1983) pour toute la durée de la convention collective citée plus haut.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes sont signé à Québec, ce vingt neuvième jour d'avril mil neuf cent quatre vingt trois (29-04-1983).

UNION DES EMPLOYES DE RESTAURATION
DU QUEBEC, Local 101

PAR: _____

PAR: _____

PAR: _____

LES RESTAURANTS MARIE ANTOINETTE INC.

PAR: _____

PAR: _____

PAR: _____

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

7541-6

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 1 1 9 2

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [ ] Entente [X] Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 14651-16 ?
Date	Signature: 83-12-16	Réception: 83-12-28	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
[ ] Déposant Union des employés de Restauration du Québec, Local 101 4765, 1ère Avenue Charlesbourg, Qc	[ ] Déposant Les Restaurants Marie-Antoinette Inc. 25, Bigaouette Québec, Qc

Unité de négociation

Dépôt d'une sentence arbitrale #83 12 349 pour régler les clauses à incidence monétaire.

Région	Activité	Affiliation
03-03	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

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
[signature]	84-01-19

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

003 (011)

RECHERCHE

Gouvernement du Québec
Bureau du Commissaire général du travail

DÉPÔT DES SENTENCES ARBITRALES

Numéro S.A. 8 3 1 2 3 4 9

Nom de l'employeur	Nom de l'association
LES RESTAURANTS MARIE-ANTOINETTE	Union des employés de Restauration du Québec Local 101

Nom et adresse de l'arbitre	Dossier	Rendue	Déposée
Me Jean Cournoyer 18, Banff Dollard des Ormeaux, Qc H9A 2C1	N° Q 14651-16 ~~Q 14651-12~~	An Mois Jour 83 1 2 16	An Mois Jour 83 1 2 28

J'ACCUSE RÉCEPTION D'UNE SENTENCE ARBITRALE IMPLIQUANT L'EMPLOYEUR ET L'ASSOCIATION CI-HAUT MENTIONNÉS CONFORMÉMENT À L'ARRÊTÉ EN CONSEIL 563-76 DU 25 FÉVRIER 1976. TOUTE SENTENCE ARBITRALE DOIT ÊTRE DÉPOSÉE EN DEUX EXEMPLAIRES ET ÊTRE SIGNÉE.

Nature du grief DIFFEREND 850 personnes

Pour information Bureau du Commissaire général du travail
425 rue St-Amable, Québec G1R 4Z1
Tél.: 643-4970

Pour le Commissaire général du travail: Germaine Breton

Date: 84-01-09

537 (072)

ARBITRE

Laporte, Larouche, Ranger et Associés

Montréal, le 16 décembre 1983

Monsieur André Plante, greffier
Ministère du travail
255 est, bd Crémazie
MONTREAL, Qc
H2M 1L5

OBJET: Dépôt d'une convention collective

Monsieur,

Pour faire suite à notre conversation téléphonique de ce jour, veuillez trouver sous pli un (1) original de la convention collective intervenue entre: d'une part, LES RESTAURANTS MARIE-ANTOINETTE et d'autre part, l'UNION DES EMPLOYES DE RESTAURATION DU QUEBEC, SEC. LOC. 101.

Le nombre de salariés régis par la convention est d'environ 850.

J'ose croire le tout conforme et vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

LAPORTE, LAROUCHE, RANGER & ASSOCIES

Johanne Imbeau
Adjointe administrative

/j
p.j.

SA 83 12 349

NO DOSSIER: Q 1465-12

DATE DEPOT: 83-12-28

'83 DEC 28 10:56

conseillers en relations de travail
76, rue de Brésoles, Vieux Montréal, Québec H2Y 1V5, Tél.: (514) 288-2815, Telex: 05-24[illegible]
81, rue Saint-Pierre, Vieux Québec, Québec G1K 4A3, Tél.: (418) 692-0034

LES RESTAURANTS MARIE-ANTOINETTE

c.

UNION DES EMPLOYES DE RESTAURATION
DU QUEBEC, SEC. LOC. 101

DECISION

Le présent Conseil fut constitué par le Ministre du Travail; le Conseil était composé de M. Raymond Sliger (arbitre syndical), M. Jocelyn Ranger (arbitre patronal) et de Me Jean Cournoyer (président).

Les parties se sont entendues sur le mandat du Tribunal. Etant donné le caractère de cette entente, le Tribunal croit que son mandat doit être interprété restrictivement et il accueuille la prétention de la partie patronale à l'effet que seules les clauses à incidence monétaire sur lesquelles il n'y a pas eu entente sont soumises à sa décision. Il ne statuera en conséquence que sur les articles suivants étant entendu que tous les autres articles sont réglés à la satisfaction des parties.

Les articles 28, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 et 46 se lisant comme stipulés à l'annexe "A" de cette décision

Par la présente, le Conseil, à la majorité, donne acte de l'entente intervenue entre les parties sur les autres articles de leur convention collective; le texte de cette entente constitue l'annexe "B" de la présente décision.

Montréal, Québec
le 5 décembre 1983

Me Jean Cournoyer,
Président,
Pour le Conseil

M. Jocelyn Ranger
Arbitre patronal

M. Raymond Sliger
Arbitre syndical

COPIE CONFORME
Plante
GREFFIER
DATE: 83-12-21
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

ARTICLE XXVIII — SALAIRES

28.01 Les salariés sont payés conformément aux annexes "B", "C" et "D" - "Echelle Salariale" selon les deux années de la convention pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée. Les fractions d'heures travaillées sont arrondies au quart d'heure, à moins que le système utilisé ne fournisse un rapport calculé à la minute.

28.02 Les salariés reçoivent sur les talons de paie les informations pertinentes suivantes:

1. Nom de l'Employeur
2. Prénom et nom du salarié
3. Identification de l'emploi (classification)
4. Date et période de paie
5. Nombre d'heures payées au taux régulier
6. Nombre d'heures payées à prime sur travail à temps supplémentaire
7. Taux horaire régulier
8. Montant de salaire brut
9. Déductions faites
10. Montant net payé.

28.03 Tout salarié non à pourboire bénéficie d'une prime de huit à 0,15$ de l'heure de 0:00 à 6h pour chaque heure travaillée, à l'exception de la classification "003".

28.04 Le salarié faisant partie des nomenclatures de classification à pourboires "015", "020", "021", "025", et celui de la classification "029", inclus au paragraphe .03 de l'article XX - "Classification" a une garantie respective de 0,05$ et 0,85$ l'heure au-dessus du taux horaire régi dans les conditions minimales sur les normes du travail.

28.05 Le salarié faisant partie des nomenclatures de classifications sans pourboire, "007", "013", "014", "031", "041", inclus au paragraphe .02 de l'article XX - "Classification" a une garantie de 0,05$ l'heure au-dessus du taux horaire régi dans les conditions minimales sur les normes du travail.

28.06 Le salarié des classifications à pourboires impliqué dans un mouvement de personnel l'affectant dans une classification sans pourboire, perd sa garantie de taux au-dessus du taux horaire régi dans les conditions minimales sur les normes du travail.

ARTICLE XXVIII — SALAIRES (suite)

28.07 La salariée de la classification "015-Serveuse" ayant droit au taux horaire plus élevé de dix cents (0,10$) au-dessus du taux de sa classification, impliquée dans un mouvement de personnel l'affectant dans une classification sans pourboire, perd ce droit pour les heures rémunérées au taux de cette autre classification.

28.08 Le salarié de moins de dix-huit (18) ans d'âge est rémunéré à vingt cents (0,20$) de moins l'heure que le taux de sa classification.

28.09 L'Employeur modifie les taux horaires des salariés à la suite de leur dix-huitième anniversaire de naissance pour la durée de la convention, de leur anniversaire d'entrée pour les taux de salaires de l'annexe "C" ou de la date anniversaire d'une année de la convention collective de travail, seulement dans la semaine de paie suivant la semaine où survient cet évènement.

ARTICLE XXXI — CONGES ANNUELS

31.01 La période de référence pour fins de calcul des gains du salarié s'étend du premier (1er) mai de l'année précédente jusqu'au trente (30) avril de l'année en cours au moment du choix de congés annuels.

31.02 Le salarié, qui au trente (30) avril de l'année en cours, justifie de plus d'un (1) mois et de moins de six (6) ans de service, a droit à deux (2) semaines de congés annuels et à une rémunération égale à quatre pour cent (4%) de ses gains.

31.03 Le salarié, qui au trente (30) avril de l'année en cours, justifie de six (6) ans de service a droit à trois (3) semaines de congés annuels et à une rémunération égale à six pour cent (6%) de ses gains.

31.04 Le salarié, qui au trente (30) avril de l'année en cours, justifie de onze (11) ans de service a droit à quatre (4) semaines de congés annuels et à une rémunération égale à huit pour cent (8%) de ses gains.

31.05 Le salarié, qui au trente (30) avril de l'année en cours, justifie de quatorze (14) ans de service a droit à cinq (5) semaines de congés annuels et à une rémunération égale à dix pour cent (10%) de ses gains.

31.06 Le salarié, dont l'emploi prend fin, reçoit la rémunération afférente aux congés annuels acquis au trente (30) avril en cours qui n'a pas été versée, plus la rémunération correspondant à la période écoulée de cette date à la date de la fin de son emploi.

31.07 L'Employeur verse la rémunération afférent aux congés annuels au prorata des choix de dates de congés annuels du salarié à moins que le salarié ne fasse la demande de paiement complet lors de son premier choix, d'une durée de deux (2) semaines au minimum, et qu'il fournisse à l'Employeur un document attestant qu'il désire travailler lors de son deuxième et/ou troisième choix.

31.08 Le salarié choisit ses dates de congés annuels à compter du 15 mars jusqu'au 15 avril sur présentation de la cédule fournie à cette fin par l'Employeur par ancienneté de classification.

ARTICLE XXXI — CONGES ANNUELS (suite)

31.09 Un seul salarié des classifications "001" @ "005" peut obtenir un choix dans la même semaine.

31.10 L'Employeur accorde à sa discrétion, si les opérations lui permettent, à plus d'un salarié dans une même classification le même choix de semaine de congés annuels.

31.11 Les dates disponibles pour le choix des congés annuels se situent entre le 15 mai de l'année en cours au moment du choix de congés annuels et le 30 avril de l'année suivante.

31.12 Le salarié, ayant un choix de trois (3) semaines et plus de congés annuels, fait un premier choix d'un maximum de deux (2) semaines, consécutives ou non. Lorsque ce premier choix est complété, le processus recommence.

31.13 Le salarié doit signer son choix.

31.14 Dix (10) salariés par semaine par classification doivent choisir leur période de congés annuels afin de ne pas retarder le choix des autres salariés.

31.15 Un salarié qui ne fait pas son choix sur présentation de la cédule fournie à cette fin par l'Employeur accepte de faire son choix le dernier dans sa classification.

31.16 La cédule des choix de congés annuels complétée est affichée au plus tard le 1er mai dans chaque restaurant.

31.17 Une copie de la cédule des choix de congés annuels par restaurant est fournie à l'Union pour la date où elle est affichée dans chaque restaurant.

ARCTICLE XXXII — CONGES SPECIAUX

32.01 Tout salarié ayant complété sa période de probation a droit aux jours de congés chômés payés suivants:

a) Trois (3) jours suivant le jour du décès de son conjoint, père, mère, un de ses enfants, frère, soeur, un de ses beaux-parents;

b) Trois (3) jours à compter du jour de son mariage, s'il se marie en dehors de sa période de congés annuels.

32.02 Tout salarié ayant terminé sa probation a droit à un (1) jour de congé chômé payé:

a) Lors de la naissance d'un de ses enfants;

b) Lors de l'adoption d'un enfant;

c) Lors du décès de ses grands-parents, beau-frère ou belle-soeur.

32.03 Les congés mentionnés aux paragraphe .01 et .02 du présent article ne sont payés que s'ils tombent un jour où le salarié a obtenu un horaire de travail.

32.04 Pour pouvoir bénéficier du paiement d'un congé spécial, le salarié doit fournir à l'Employeur une preuve raisonnable attestant de la véracité des raisons autorisant le congé demandé.

32.05 L'indemnité afférente à un jour de congé spécial est équivalente au taux horaire du salarié, multiplié par le nombre d'heures comprises dans son horaire de travail lors de ce jour.

32.06 L'homme et la femme qui vivent ensemble, sans être mariés, depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union et qui sont publiquement représentés comme conjoint, sont également admis comme conjoint dans l'application du présent article.

ARTICLE XXXIII — ESCOMPTES SUR REPAS

33.01 Le salarié des classifications "001", "002", "003", "004", "005", "006", "007", "012", "013", bénéficie d'un escompte de 100% sur la nourriture, lors de sa période de repas ou de repos (pause) lorsqu'il est déjà rentré au travail et, de la façon suivante:

a) le salarié est rémunéré pour sa période de repas et demeure disponible au besoin de l'Employeur;

b) le salarié doit signer sa facture avant de la placer à la cuisine pour obtenir son repas;

c) le salarié, qui utilise ce bénéfice à d'autres fins que pour son propre repas lors de sa période de repas ou de repos (pause) rembourse la totalité des frais et perd automatiquement à partir du jour de l'infraction ce bénéfice d'escompte sur nourriture pour un (1) mois à la première infraction et pour l'avenir à compter de la deuxième infraction;

d) le salarié accepte que l'Employeur ajoute dix cents (0,10$) à son taux horaire et le retienne dans le seul but d'imposer cet avantage.

33.02 Le salarié des classifications non énumérées au paragraphe .01 du présent article bénéficie d'un escompte de cinquante pour cent (50%) sur la nourriture, lors de sa période de repas ou de repos (pause) lorsqu'il est déjà rentré au travail et de la façon suivante:

a) le salarié n'est pas rémunéré pour sa période de repas;

b) le salarié doit signer sa facture avant de la placer à la cuisine pour obtenir son repas et acquitter le montant dû à la caisse avant la fin de sa journée de travail.

33.03 Le salarié paie cent pour cent (100%) du montant des ventes avant escompte qui excède le montant alloué par le nombre des heures de son horaire de travail journalier; le montant alloué s'établit comme suit:

Horaire de travail plus de:	Horaire de travail de moins de:	Montant alloué par jour de travail
4 heures	5 heures	3,00$
5 heures	8 heures	8,00$
8 heures	10 heures	10,00$
10 heures	12 heures	15,00$

Le montant alloué par jour de travail est sujet à l'indexation dès que les augmentations de prix du menu excèdent cinq pour cent (5%) au cours d'une année de convention.

(1)

ARTICLE XXXIV — FONCTIONS DE JURE OU TEMOIN

34.01 Un salarié, ayant complété sa période de probation, appelé à servir comme juré, reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu pour les jours de travail où il aurait normalement obtenu un horaire de travail, sur production des pièces justificatives.

34.02 Un salarié, ayant complété sa période de probation, convoqué, mais non effectivement choisi comme juré, reçoit pour cette ou ces journées la différence entre les honoraires reçus de la Cour et le salaire qu'il aurait reçu pour le ou les jours de travail où il aurait normalement obtenu un horaire de travail, sur production des pièces justificatives.

34.03 Un salarié, convoqué comme témoin par subpoena dans une cause civile ou criminelle où il n'est pas une partie impliquée, reçoit pour cette ou ces journées la différence entre les honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu pour le ou les jours de travail où il aurait normalement obtenu un horaire de travail, sur production des pièces justificatives.

34.04 La rémunération afférente à un jour où le salarié est appelé à remplir une fonction de juré ou témoin, est équivalente au taux horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures comprises dans son horaire de travail et non travaillées lors de ce jour.

ARTICLE XXXV — JOURS FERIES PAYES

35.01 Le salarié à condition d'avoir complété soixante (60) jours de service depuis la date de son dernier embauchage pour l'Employeur, lorsque survient l'un de ces jours, a droit aux jours fériés suivants au cours de la présente convention:

1- Le premier Jour de l'An
2- Le 2 janvier
3- Le 1er mai - Fête des Travailleurs
4- Le 24 juin - Fête Nationale
5- Le Jour de l'Action de Grâces
6- Le Jour de Noël
7- Le 26 décembre

35.02 Le salarié à condition d'avoir complété deux (2) ans de service depuis la date de son dernier embauchage pour l'Employeur, lorsque survient l'un de ces jours, a droit aux jours fériés suivants au cours de la présente convention:

1- Le premier Jour de l'An
2- Le 2 janvier
3- Le Vendredi Saint
4- Le Lundi de Pâques
5- Le 1er mai - Fête des Travailleurs
6- Le 24 juin - Fête Nationale
7- Le Jour de l'Action de Grâces
8- Le 24 décembre
9- Le Jour de Noël
10- Le 26 décembre

35.03 Le salarié à condition d'avoir complété cinq (5) ans de service depuis la date de son dernier embauchage pour l'Employeur, lorsque survient l'un de ces jours, a droit aux jours fériés suivants au cours de la présente convention:

1- Le premier Jour de l'An
2- Le 2 janvier
3- Le Vendredi Saint
4- Le Lundi de Pâques
5- Le 1er mai - Fête des Travailleurs
6- Le 24 juin - Fête Nationale
7- Le Jour de l'Action de Grâces
8- Le 24 décembre
9- Le Jour de Noël
10- Le 26 décembre
11- Le 31 décembre

ARTICLE XXXV — JOURS FERIES PAYES (suite)

35.04 L'indemnité afférente à un jour férié chômé ou travaillé est équivalente au taux horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail.

35.05 Pour fins d'application du paragraphe précédent, le calcul de la journée normale de travail se fait comme suit:

"Le total des heures travaillées au cours des deux (2) semaines précédant la semaine où survient la fête, divisé par dix (10) jours".

35.06 Si le résultat du calcul de la journée normale de travail est inférieur à trois (3) heures, le salarié est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures.

35.07 Une absence rémunérée par l'Employeur, permise par la convention collective, n'affecte pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié. Cependant, le calcul de la journée normale de travail est fait à partir des deux (2) dernières semaines précédant une absence pour congé annuel.

35.08 L'Employeur garantit qu'aucun restaurant ne sera en opération lors du jour férié "Le JOUR DE NOEL".

35.09 Cependant, l'Union et l'Employeur conviennent que le salarié devant, par mesure de sécurité, travailler le jour férié "LE JOUR DE NOEL" est rémunéré à son taux horaire régulier plus une prime égale à 100% de son taux horaire pour les heures travaillées pendant que les opérations ont cessé pour "LE JOUR DE NOEL" et ce en plus de l'indemnité afférent au jour férié "LE JOUR DE NOEL"

35.10 Le salarié, pour avoir droit au paiement de ces jours fériés, doit avoir travaillé le jour, où il a obtenu un horaire de travail, précédant et suivant le jour férié dans la semaine du jour férié, sauf pour une absence rémunérée et permise dans la présente convention.

35.11 Le salarié bénéficiant d'un congé syndical sans solde, d'une absence permise sans solde ou étant sous le coup d'une mise-à-pied ou qui ne travaille pas le jour de la fête s'il a obtenu un horaire de travail, n'a pas droit au paiement des jours fériés.

ARTICLE XXXVI — JOURS DE MALADIE

36.01 Tout salarié, à condition d'avoir complété deux (2) ans de service depuis la date de son dernier embauchage au 30 avril précédent, a droit pour chaque année de la présente convention à trois (3) jours de congé de maladie payés.

36.02 Tout salarié, à condition d'avoir complété cinq (5) ans se service depuis la date de son dernier embauchage au 30 avril précédent, a droit pour chaque année de la présente convention à six (6) jours de congé de maladie payés.

36.03 Le nombre de jours auxquels un salarié a droit selon son ancienneté générale est versé à son crédit au début de chaque année de convention collective de travail.

36.04 L'indemnité afférente à un jour de maladie est équivalente au taux horaire du salarié, multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail.

36.05 Pour fins d'application du paragraphe précédent, le calcul de la journée normale de travail sera fait comme suit:

"Le total des heures travaillées au cours des deux (2) semaines précédant la semaine où survient le jour de maladie, divisé par dix (10) jours".

36.06 Tout salarié pour avoir droit au paiement d'une journée de maladie, doit en avoir une à son crédit et avoir avisé d'avance l'Employeur de son absence pour maladie un jour où il a obtenu un horaire de travail.

36.07 Tout salarié peut utiliser à des fins personnelles un maximum de deux (2) jours de maladie par année, à condition d'en avoir à son crédit et en autant qu'il donne à l'Employeur un avis préalable, par écrit, de 72 heures de la ou des dates de son absence. Toutefois, sauf du consentement de l'Employeur, ces jours ne sont pas utilisés la veille ou le lendemain des congés ni pour devancer ou prolonger les congés annuels.

36.08 Lorsqu'un salarié a accumulé au 30 avril d'une année plus de dix (10) jours de maladie à son crédit, l'excédent lui est payé avant son départ pour congés annuels à son taux horaire et de telles journées de maladie sont présumées être prises durant la semaine payée avant le départ pour congés annuels.

ARTICLE XXXVII — PRIME SUR TRAVAIL A TEMPS SUPPLEMENTAIRE

37.01 L'Employeur paie au taux régulier le total des heures de la semaine au salarié et une prime égale à cinquante pour cent (50%) du taux régulier auquel le salarié a droit pour toute heure travaillée à temps supplémentaire.

37.02 Le total d'heures supplémentaires payées sur une base hebdomadaire provient du plus haut total de:

a) la somme des heures supplémentaires par jour pour la semaine;

b) le nombre d'heures supplémentaires au-dessus des heures de la semaine normale de travail.

37.03 L'Employeur ne paie pas de prime pour des heures à temps supplémentaire provenant des heures rémunérées pour le cas suivant:

- pour des jours fériés;
- pour des jours de maladie payés selon le paragraphe .08 de l'article XXXVI.

Ces heures rémunérées ne remplaçant pas des heures travaillées et, étant des heures rémunérées en plus de l'horaire de travail du salarié, elles ne font pas partie de l'un ou l'autre des totaux des heures à temps supplémentaire.

ARTICLE XLVI — DUREE

46.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de la signature de la décision du Conseil d'arbitrage et se termine le 9 novembre 1984.

Cependant, elle aura un effet rétroactif au 10 novembre 1982 en ce qui concerne les articles 46.02 et 46.03.

46.02 A compter du 10 novembre 1982 jusqu'au 09 novembre 1983, les taux horaires des salaires sont ceux établis dans l'annexe "B" pour les salariés des classifications à pourboires et ceux établis dans l'annexe "C" pour les salariés des classifications sans pourboire, à moins que les paragraphes .04 et .05 de l'article XXVIII - "Salaires" ne s'appliquent.

Les taux de l'annexe "C" sont payables à compter de la date anniversaire du salarié survenant entre le 10/11/82 et le 01/10/83 ou à compter du 10/11/82 au salarié ayant atteint une ancienneté générale de plus de cinq (5) ans avant cette date.

46.03 A compter du 1er octobre 1983 au 9 novembre 1984, les taux horaires des salaires sont ceux établis dans l'annexe "B" pour les salariés des classifications à pourboires et ceux établis dans l'annexe "D" pour les salariés des classifications sans pourboire, à moins que les paragraphes .04 et .05 de l'article XXVIII - "Salaires" ne s'appliquent.

46.04 L'Employeur et l'Union conviennent que les conditions de travail contenues dans la présente convention collective vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention sauf s'il y a grève ou contre-grève

ANNEXE "B"

ECHELLE SALARIALE

CLASSIFICATION A POURBOIRES

CLASSIFICATION	NOMENCLATURE	A LA SIGNATURE
015	Serveur(se)	3,33$
020	Préposé(e) au vestiaire	3,33$
021	Hôte(sse)	3,33$
025	Serveur(euse) bar	3,33$
029	Serveur(euse) de service de bar	4,13$

NOTE: La salariée de classification "015-Serveuse" qui atteint trois (3) ans de service avant la date de début d'une année de convention collective reçoit à compter de l'année de convention à laquelle on réfère une augmentation de 0,10$ l'heure au-dessus du taux ci-haut mentionné par les salariés de sa classification.

Cette note ne s'applique qu'à compter du 1/10/83 et pas avant.

ANNEXE "C"

ECHELLE SALARIALE PAYABLE A LA DATE ANNIVERSAIRE

DE LA DATE D'ENTREE SURVENANT ENTRE LE 10/11/82 et 01/10/83

CLASSIFICATION SANS POURBOIRE

CLASSIFICATION NO.	NOMENCLATURE	MOINS 1 AN DE SERVICE	PLUS 1 AN DE SERVICE	PLUS 2 ANS DE SERVICE	PLUS 3 ANS DE SERVICE	PLUS 4 ANS DE SERVICE	PLUS 5 ANS DE SERVICE
001	Chef de jour	6,73$	7,00$	7,26$	7,53$	7,79$	8,58$
002	Chef de soir	6,46	6,73	7,00	7,26	7,53	8,09
003	Chef de nuit	6,19	6,46	6,73	7,00	7,26	7,79
004	Ass. Chef de soir	5,94	6,19	6,46	6,73	7,00	7,53
005	Ass. Chef de jour	5,66	5,94	6,19	6,46	6,73	7,26
006	Cuisinier(ère)	5,34	5,66	5,94	6,19	6,46	6,73
007	Apprenti-cuisinier	4,85					
011	Hôte(sse)/Caissier(ère)	5,29	5,61	5,73	5,87	6,00	6,14
012	Préposé(e) à l'entretien	5,16	5,47	5,61	5,73	5,87	6,00
013	Plongeur(euse)	4,72	5,00	5,14	5,27	5,41	5,53
014	Commis-débarrasseur	4,47	4,74	4,81	4,88	4,95	5,00
031	Pompiste	4,60	4,88	5,00	5,14	5,27	5,41
041	Préposé(e) stationnement	4,47	4,74	4,81	4,88	4,95	5,00

15

ANNEXE "D"

ECHELLE SALARIALE

CLASSIFICATION SANS POURBOIRE

CLASSIFICATION NO.	NOMENCLATURE	ANNEES DE SERVICE AU 01/10/83					AVANT LE 10/11/82
		MOINS 1 AN DE SERVICE	PLUS 1 AN DE SERVICE	PLUS 2 ANS DE SERVICE	PLUS 3 ANS DE SERVICE	PLUS 4 ANS DE SERVICE	PLUS 5 ANS DE SERVICE
001	Chef de jour	6,73$	7,35$	7,62$	7,91$	8,18$	9,01$
002	Chef de soir	6,46	7,07	7,35	7,62	7,91	8,49
003	Chef de nuit	6,19	6,78	7,07 :	7,35	7,62	8,18
004	Ass. Chef de soir	5,94	6,50	6,78	7,07	7,35	7,91
005	Ass. Chef de jour	5,66	6,23	6,50	6,78	7,07	7,62
006	Cuisinier(ère)	5,34	5,94	6,23	6,50	6,78	7,07
007	Apprenti-cuisinier	4,85					
011	Hôte(sse)/caissier(ère)	5,29	5,89	6,02	6,16	6,30	6,45
012	Préposé(e) à l'entretien	5,16	5,74	5,89	6,02	6,16	6,30
013	Plongeur(euse)	4,72	5,25	5,40	5,53	5,68	5,81
014	Commis débarrasseur	4,47	4,98	5,05	5,12	5,20	5,25
031	Pompiste	4,60	5,12	5,25	5,40	5,53	5,68
041	Préposé(e) au stationnement	4,47	4,98	5,05	5,12	5,20	5,25

ANNEXE "E"

POMPISTE

Tous les avantages globaux du décret relatif aux employés de garage dans la région de Drummondville et de l'arrêté en conseil numéro 3838.77 en date du 10 novembre 1977 et tous les amendements pouvant survenir par la suite, sont consentis aux salariés de la classification "Pompiste", à moins que les droits, bénéfices et privilèges que confère l'ancienneté générale d'un salarié, selon les dispositions de la présente convention, leur accorde un plus grand nombre de jours fériés payés, de semaines de congés annuels, d'une rémunération en pourcentage plus élevée pour le nombre d'années de service continu, d'un plus grand nombre de jours de congés spéciaux selon le cas, de jours de maladie, d'avantages de fonctions de jurés ou témoins, d'une durée de travail inférieur en nombre d'heures par jour et par semaine, d'un taux horaire plus élevé de salaire, d'un pourcentage (%) plus élevé de temps supplémentaire, que ceux que ne leur en accorde le décret.