

DÉPÔT

06635-7

Dépôt N°: 8 4 0 1 2 2 5

Le présent ateste 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	<input type="checkbox"/> Tière convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21622-02
Date	Signature: 83-12-20	Réception: 84-01-09	Durée: Du 83-04-01 Au 86-01-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 40

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des employés d'Hôtels, Restaurants et Commis de Bars Local 31 1410, Stanley, Suite 500 Montréal, Qc	<input type="checkbox"/> Déposant Les Rôtisseries St-Hubert Ltée 115, Boul. St-Joseph Drummondville, Qc

Unité de négociation

Région	04-01	Activité	8863-10	Affiliation	10
--------	-------	----------	---------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Les Rôtisseries St-Hubert Ltée
2, Place Laval, Bureau 500
Laval, Qc
H7N 5N6
Att: M. Jean-Claude Gauthier

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Jean-Claude Gauthier</i>	84-01-27

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

003 (011)

RECHERCHE

d'autre part: L'UNION DES EMPLOYÉS D'HOTELS, RESTAURANTS
ET COMMIS DE BARS, LOCAL 31
affiliée à l'Union Internationale des Employés
d'Hôtels, Restaurants et Commis de Bars
(FAT-CIO / CTC-)

Ci-après appelé LE SYNDICAT

COPIE CONFORME¹
DM Salce
SECRÉTAIRE EXÉCUTIF

'MA JAN -9 11 19

Q21622-02.

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

d'une part:

LES RÔTISSERIES ST-HUBERT LTÉE

2, Place Laval, Laval

Pour son établissement situé au

115, boul. St-Joseph

Drummondville, Québec

Ci-après appelé L'EMPLOYEUR

ET

d'autre part:

L'UNION DES EMPLOYÉS D'HOTELS, RESTAURANTS

ET COMMIS DE BARS, LOCAL 31

affiliée à l'Union Internationale des Employés

d'Hôtels, Restaurants et Commis de Bars

(FAT-CIO / CTC-███)

Ci-après appelé LE SYNDICAT

S O M M A I R E

	<u>Page</u>
ARTICLE 1 - BUT	3
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE D'ANCIENNETÉ	4
ARTICLE 3 - DÉFINITIONS	5
ARTICLE 4 - RELATIONS	7
ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL	8
ARTICLE 6 - RETENUES SYNDICALES	9
ARTICLE 7 - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE	11
ARTICLE 8 - DROITS DE LA GÉRANCE	12
ARTICLE 9 - COMITÉ DE NÉGOCIATION ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	13
ARTICLE 10 - ACCÈS AUX LIEUX DE TRAVAIL	15
ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	16
ARTICLE 12 - ARBITRAGE	18
ARTICLE 13 - CAS DE CONGÉDIEMENT	20
ARTICLE 14 - RENCONTRE DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET DES PERMANENTS SYNDICAUX AVEC L'EMPLOYEUR	21
ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ	22
ARTICLE 16 - CONGÉ SANS SOLDE	26
ARTICLE 17 - CONGÉ DE MATERNITÉ	28
ARTICLE 18 - TABLEAUX D'AFFICHAGE	29
ARTICLE 19 - LOIS ACTUELLES ET FUTURES	30
ARTICLE 20 - EXPIRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION	31
ARTICLE 21 - HEURES DE TRAVAIL	32
ARTICLE 22 - REPAS ET PAUSES	35
ARTICLE 23 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	36
ARTICLE 24 - SALAIRES	38
ARTICLE 25 - PRIMES	39
ARTICLE 26 - VACANCES PAYÉES	40
ARTICLE 27 - CONGÉS STATUTAIRES	43
ARTICLE 28 - CONGÉS SOCIAUX	44
ARTICLE 29 - SÉCURITÉ SOCIALE	45
ARTICLE 30 - FONCTIONS JURIDIQUES	48
ARTICLE 31 - CLAUSES GÉNÉRALES	49

ARTICLE 1 - BUT

1.01 ATTENDU QUE les parties sont désireuses de coopérer en vue d'assurer des relations suivies, harmonieuses et mutuellement satisfaisantes entre l'Employeur et ses salariés, de pourvoir au règlement rapide des griefs, d'établir et de maintenir des conditions de travail, des heures de travail et des salaires satisfaisants pour tous les salariés assujettis aux dispositions de la présente convention,

ET

ATTENDU QUE les parties sont désireuses de favoriser l'efficacité de l'exploitation ainsi que l'efficacité de tous les salariés afin que les conditions dans l'établissement puissent se situer à un niveau supérieur,

LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT CONVENU DES DISPOSITIONS SUIVANTES:

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 L'Employeur reconnaît ledit Syndicat accrédité comme étant le seul et unique agent négociateur pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec, le 30 mai 1980.

2.02 L'Employeur convient de ne pas conclure d'entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions de cette convention avec aucun salarié visé par celle-ci, le tout en conformité avec la loi du code du Travail de la province de Québec.

ARTICLE 3 - DÉFINITIONS

- 3.01 Le mot "salarié" signifie les personnes couvertes par le certificat d'accréditation et assujetties aux présentes.
- 3.02 "Salarié en probation" : un salarié qui n'a pas complété sa période de probation telle que définie à l'article 15.03
- 3.03 Salarié régulier:
- 1) Tout salarié à l'exception des hôtesse (serveuses) et caissières qui a complété sa période de probation et qui travaille de trente-cinq (35) à quarante (40) heures par semaine.
 - 2) Tout salarié hôtesse et caissière qui a complété sa période de probation et qui travaille de trente (30) à quarante (40) heures par semaine.
- 3.04 Salarié à temps partiel:
- 1) Tout salarié à l'exception des hôtesse (serveuses) et caissière qui a complété sa période de probation et qui travaille moins de trente-cinq (35) heures par semaine.
 - 2) Tout salarié hôtesse et caissière qui a complété sa période de probation et qui travaille moins de trente (30) heures par semaine.
- 3.05 Il est mutuellement entendu que les personnes exclues de l'unité de négociation autres que les personnes sur des contrats à forfaits n'effectueront aucune des tâches normalement accomplies par les salariés si cela a pour effet immédiat de causer des mises à pied sauf à des conditions non prévues par les deux (2) parties.

3.05 suite Nonabstant ce qui précède,

Les personnes cadres travaillant régulièrement à l'établissement peuvent exécuter tout travail qu'elles jugent nécessaire.

ARTICLE 7 - RELATIONS

4.01 L'Employeur convient qu'aucune discrimination ou coercition ne sera exercée ou pratiquée par l'un de ses représentants relativement à tout salarié et, en particulier, à tout délégué syndical à cause de son adhésion au Syndicat ou de son activité légale pour le compte du Syndicat.

4.02 Le Syndicat convient qu'il n'y aura, dans l'établissement de l'Employeur, pendant les heures de travail, aucune activité syndicale sauf si expressément convenu dans la présente convention.

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout salarié qui est membre à la date de la signature de la présente convention doit comme condition du maintien de son emploi demeurer membre en règle du Syndicat pendant la durée de la présente convention collective.
- 5.02 Tout salarié embauché après la date de la signature de la présente convention doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre du Syndicat pendant toute la durée de la présente convention, et ce, après avoir complété trente (30) jours de calendrier au service de l'Employeur.
- 5.03 Toutefois, aucun salarié ne pourra être renvoyé pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé de l'admettre comme membre ou la suspension ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:
- i) Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
 - ii) Le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'Employeur ou d'une personne agissant pour cette dernière, à une activité contre le Syndicat.
- 5.04 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué syndical le plus tôt possible après son embauchage.
- 5.05 Si un vote est décrété par le Syndicat pour la formation de son Exécutif, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de son établissement. La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.
- Exécutif: Le délégué, deux assistants-délégués.

ARTICLE 6 - RETENUES SYNDICALES

- 6.01 Comme condition du maintien de leur emploi, tous les salariés régis par la présente convention doivent consentir par écrit sur une formule à cet effet, à la retenue par l'Employeur sur leur traitement, d'un montant égal à la cotisation syndicale fixée par règlement dudit Syndicat. L'Employeur s'engage à retenir de la première paie et à remettre mensuellement le montant des sommes ainsi perçues au bureau du Syndicat. Le Syndicat fournit à l'Employeur une copie conforme du règlement fixant le montant de la cotisation syndicale et fournit également une copie de tout règlement d'amendement avant que l'Employeur perçoive la nouvelle cotisation.
- 6.02 L'Employeur perçoit de tous les nouveaux salariés sur réception de l'autorisation écrite de leur part, le droit d'entrée fixé par le Syndicat.
- 6.03 L'Employeur fournit au Syndicat, une fois par mois, une liste des nouveaux salariés incluant leur date d'entrée, leur adresse, section, classification et leur numéro d'assurance sociale ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.
- 6.04 L'Employeur remet au Syndicat, dans un délai de soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention et par la suite une fois par année, au mois de juillet, une liste de tous les salariés visés par l'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, adresse, date d'entrée, classification, numéro d'assurance sociale.
- 6.05 Tout salarié tenu, aux termes de cette convention, de payer sa cotisation syndicale, et qui refuse après avoir complété trente (30) jours de calendrier au service de l'Employeur

6.05 suite sera congédié dans les dix (10) jours de la réception par l'Employeur d'un avis officiel donné par écrit par le Syndicat, à moins que:

- a) Le salarié n'ait régularisé sa situation pendant cette période de dix (10) jours.
- b) Le salarié n'expose par écrit à l'Employeur et au Syndicat que la décision du Syndicat est injuste et qu'il demande que la question soit réglée selon la procédure de grief et d'arbitrage.

6.06 Le Syndicat convient d'indemniser l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

ARTICLE 7 - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

7.01 Toute grève, contre-grève (lock-out) ou toute autre forme de cessation de travail ou autre action collective ou individuelle qui interrompt ou réduit le travail, sont interdites en toutes circonstances pendant la durée de la convention.

ARTICLE 8 - DROITS DE LA GÉRANCE

- 8.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'Employeur de gérer l'entreprise dans laquelle il est engagé et de diriger ses opérations; d'adopter tous les changements dans les domaines technologiques de l'exploitation et de l'organisation; le Syndicat reconnaît également que toute matière qui n'est pas spécifiquement réglée par la présente convention relève de l'Employeur et sans restreindre la portée des stipulations générales qui précèdent, l'Employeur aura le droit de:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - b) restreindre, suspendre ou cesser son exploitation;
 - c) déterminer les conditions d'emploi, établir les normes de travail, qualifications, sécurité et efficacité.
 - d) embaucher, suspendre, congédier, muter ou autrement discipliner les salariés. Cependant, un salarié qui prétend avoir été congédié de façon discriminatoire et/ou abusive peut présenter un grief.

ARTICLE 9 - COMITÉ DE NÉGOCIATION ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

- 9.01 L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou autrement faire élire un comité de négociation formé de représentants permanents du Syndicat de pas plus de quatre (4) délégués syndicaux.
- 9.02 Un (1) délégué du Syndicat et deux (2) assistants-délégués du Syndicat peuvent être élus parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés.
L'assistant-délégué peut exercer les mêmes fonctions qu'un délégué; cependant, le délégué a toujours préséance sur l'assistant-délégué. Un deuxième assistant-délégué peut être élu ou assigné sur l'équipe du soir.
- 9.03 Il est entendu que le délégué syndical et l'assistant-délégué doivent exercer le travail régulier pour l'Employeur. Toutefois, après avoir obtenu la permission du gérant de l'établissement ou son remplaçant, un délégué syndical pourra s'absenter de son poste de travail pour discuter d'un grief avec ce dernier.
- 9.04 Les salariés membres du comité de négociation ne subissent aucune perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail. Ces deux membres du comité de négociation maintiennent leur programmation de travail durant les négociations.

9.05 L'Employeur convient que le délégué syndical ou en son absence l'assistant-délégué syndical pourra s'absenter de son poste de travail pour discuter de relations de travail avec le permanent syndical, lors de sa visite ou avec tous salariés et ce sans perte de salaire et seulement après avoir obtenu la permission du gérant ou de son remplaçant.

ARTICLE 10 - ACCÈS AUX LIEUX DE TRAVAIL

- 10.01 Un permanent syndical, après identification auprès du gérant de l'établissement et après avoir obtenu son autorisation, laquelle ne peut être refusée sans raison valable, peut visiter les lieux en tout temps raisonnable, dans le but de faire enquête sur les conditions de travail, il peut également, rencontrer le délégué dans un local désigné par le gérant ou son remplaçant. Il est convenu que de telles visites ne doivent aucunement affecter les devoirs et le travail des salariés.
- 10.02 L'Employeur ne doit en aucun cas abuser de son autorité de façon à priver le représentant syndical d'effectuer son travail.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 11.01 Première étape: Verbalement au gérant de l'établissement
ou à son remplaçant.

Le salarié doit soumettre le grief verbalement au gérant de l'établissement ou à son remplaçant dans les cinq (5) jours de calendrier suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement ou son remplaçant doit être rendue verbalement dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la réception du grief.

- 11.02 Deuxième étape: Par écrit au gérant de l'établissement ou
à son remplaçant.

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de l'établissement ou son remplaçant ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au gérant de l'établissement ou à son remplaçant dans les deux (2) jours de calendrier de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre, selon le cas. Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit alors rendre sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la réception du grief.

- 11.03 Troisième étape: Par écrit au Chef de Service - Relations
Industrielles ou à son remplaçant.

Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape ou si le gérant de l'établissement ou son remplaçant ne rend pas sa réponse dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au Chef de service - Relations industrielles ou à son remplaçant

11.03 suite dans les deux (2) jours de calendrier de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre, selon le cas. Il doit alors rendre sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la réception du grief.

11.04 À défaut du règlement à la 3^e étape ou à défaut pour le Chef de service - Relations industrielles ou pour son remplaçant de donner sa réponse, tel grief peut être porté à l'arbitrage, conformément à la disposition suivante: Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les trente (30) jours de calendrier suivant la décision de la 3^e étape ou suivant le délai à l'intérieur duquel la décision aurait dû être rendue: Le grief sera considéré abandonné.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE

- 12.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, cette demande sera faite par écrit et adressée à l'autre partie à la présente convention; une demande de nomination d'arbitre sera adressée au ministère du Travail conformément à l'article 100 du Code du Travail et ce, dans le délai de trente (30) jours de calendrier mentionné à l'article 11.04
- 12.02 Aucun grief ne sera soumis à l'arbitrage s'il n'a pas franchi toutes les étapes requises selon la procédure de règlement de griefs.
- 12.03 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec ses termes et dispositions.
- Dans tous les cas de congédiements, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire et d'établir tout montant dû à un salarié à la suite d'une sentence rendue.
- 12.04 L'arbitre devra rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la fin des auditions.
- 12.05 Les parties partageront à parts égales les honoraires et les frais de l'arbitre.

- 12.06 L'Employeur peut, en tout temps, faire une demande d'arbitrage en donnant un préavis de quinze (15) jours au Syndicat de son intention de demander au ministère du Travail de procéder à la nomination d'un arbitre.
- 12.07 Le préavis au Syndicat doit mentionner l'objet en litige.

ARTICLE 13 - CAS DE CONGÉDIEMENT

- 13.01 Pour assurer des opérations continues et réussies, les règlements de l'Employeur ne doivent pas être violés par les salariés.
- 13.02 Sans restreindre les pouvoirs généraux de l'Employeur de discipliner les salariés, la transgression par un salarié des règlements de l'Employeur sera considérée comme une cause juste pour l'imposition d'une mesure disciplinaire incluant le congédiement, en autant que ces règlements n'entrent pas en conflit avec les stipulations de la présente convention collective.
- 13.03 Lorsqu'un salarié a été congédié sans préavis, il aura le droit d'avoir une entrevue avec le délégué syndical durant une période de temps raisonnable avant de quitter les lieux.
- 13.04 Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case, sans sa présence ou celle d'un délégué syndical.
- 13.05 Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de plus de douze (12) mois.
- 13.06 Tout avis écrit adressé au salarié est remis au délégué ou à l'assistant-délégué.

ARTICLE 14 - RENCONTRE DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET DES PERMANENTS SYNDICAUX
AVEC L'EMPLOYEUR

- 14.01 L'Employeur convient de rencontrer le délégué et un permanent du Syndicat une fois à tous les trois (3) mois afin de discuter de toutes questions relatives aux conditions de travail. Des rencontres plus fréquentes pourront avoir lieu par entente entre les parties.

ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ

- 15.01 L'Employeur souscrit au principe général, voulant qu'un salarié ayant à son actif une période de service satisfaisant plus longue qu'un autre, doit être considéré lorsque se présente toute promotion pour laquelle il possède les qualités personnelles nécessaires, ainsi que l'habileté et l'efficacité.
- 15.02 L'Employeur convient en principe d'établir les "congés hebdomadaires" d'un salarié suivant son ancienneté dans la section où il travaille pourvu que cette pratique n'empêche pas l'Employeur de maintenir une main-d'oeuvre complète, compétente et qualifiée, en tout temps.
- 15.03 Durant la période de probation à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur et ce, sans recours, durant les soixante (60) premiers jours de travail.
- 15.04 La liste d'ancienneté de chaque section sera affichée au moins une fois par année et ne mentionnera que l'ancienneté acquise par le salarié dans la section dans laquelle il travaille actuellement.

L'ancienneté générale d'un salarié calculée depuis la date du dernier embauchage, n'entrera en ligne de compte que pour déterminer la durée des vacances selon les dispositions de la clause 25, bien que le choix de la période de vacances se fera uniquement selon l'ordre d'ancienneté dans la section. Toute contestation des listes d'ancienneté doit être présentée par écrit à l'Employeur dans les quinze (15) jours suivant l'affichage des listes.

15.04 suite La contestation doit porter uniquement sur les modifications apportées à la liste nouvellement affichée par rapport à la précédente. Aux fins d'application de la présente convention collective, la liste des sections est la suivante:

1 - Salle à manger;

2 - Cuisine;

3 - Comptoir;

15.05 Lorsqu'en raison d'une infirmité physique ou d'une incapacité quelconque, un salarié est incapable de s'acquitter de ses fonctions, il peut être rayé de la liste d'ancienneté, cependant il aura priorité sur tout poste vacant et disponible pour lequel malgré son handicap il puisse accomplir le travail de la tâche à accomplir.

15.06 Il n'est pas permis de transférer l'ancienneté acquise d'un service à un autre. En cas de mutation temporaire, ou mutation pour moins que quatre-vingt-dix (90) jours, le salarié conservera l'ancienneté acquise dans le service original, seulement s'il retourne à ce service dans la période de quatre-vingt-dix (90) jours.

15.07 a) En cas de promotion, de rétrogradation des salariés, l'habileté et l'efficacité des salariés seront les facteurs décisifs et toutes choses égales, l'ancienneté à l'intérieur de la section sera le facteur décisif.

b) Lorsqu'un poste devient disponible, on accorde la préférence au salarié possédant le plus d'ancienneté dans la section en autant que le salarié possède les exigences normales du poste à combler.

- 15.07 suite
- c) Si aucune candidature n'est reçue ou aucun candidat n'est jugé satisfaisant dans la section, on accordera la préférence au salarié qui possède le plus d'ancienneté dans l'établissement en autant qu'il possède les exigences normales du poste à accomplir.
 - d) L'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours tous postes disponibles et les salariés peuvent s'y porter candidat à l'intérieur de ce délai.
 - e) L'Employeur met à la disposition des salariés des formulaires d'application de poste disponible.
 - f) L'Employeur rend une réponse à chaque candidat qui a posé sa candidature.
- 15.08
- Lorsqu'il est nécessaire de réduire les effectifs d'une section, l'ancienneté sera le facteur déterminant en autant que cela n'empêche pas l'Employeur de maintenir une équipe de salariés qualifiés, prêts à faire le travail disponible.
- 15.09
- Les salariés rappelés au travail après une réduction des effectifs le seront selon l'ordre inverse de leurs mises à pied pourvu que l'Employeur puisse maintenir une main-d'oeuvre qualifiée pour exécuter le travail.
- 15.10
- Un salarié perd son ancienneté et son emploi ainsi que tous les droits qui s'y rattachent:
- a) S'il met fin volontairement à son emploi;
 - b) S'il est congédié et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou arbitrage;

- 15.10 suite
- c) S'il a été mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois;

 - d) Si un salarié s'absente de son travail pour une période de plus de deux (2) jours programmés consécutifs sans permission;

 - e) À défaut de faire connaître son intention de retourner au travail dans les trois (3) jours suivant son rappel, par lettre recommandée à la dernière adresse connue, et que dans les sept (7) jours suivant son rappel, il ne se présente pas au travail en donnant une raison valable pour expliquer son absence.

ARTICLE 16 - CONGÉ SANS SOLDE

- 16.01 a) Toute demande de permis d'absence personnelle sans paie doit être adressée par écrit au gérant de l'établissement par le salarié concerné avec copie adressée au Syndicat au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence désirée.

Une telle demande doit fournir les détails suivants: nom et prénom du salarié, adresse, numéro de téléphone, numéro d'assurance sociale, les motifs de la demande, la date du début et de la fin du permis d'absence.

- b) L'Employeur accordera des congés sans solde à sa discrétion et tout salarié qui s'absente avec la permission écrite de l'Employeur ne sera pas considéré comme étant mis à pied et continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant son absence.
- c) Durée maximum de congé sans solde: douze (12) mois.

16.02 Toutefois, il est particulièrement et spécifiquement convenue qu'un congé sans solde ne sera pas accordé pour permettre à un salarié de prendre un autre emploi pendant la durée du congé sans solde ou pour rechercher un autre emploi.

16.03 Un salarié qui est élu pour occuper un poste de permanent à plein temps au sein du Syndicat peut demander un (1) mois à l'avance à l'Employeur la permission de prendre un congé sans solde d'un (1) an, permission que l'Employeur ne refusera pas indûment.

16.03 suite À la condition que le salarié retourne travailler à son poste précédent pour au moins une journée, l'Employeur lui accordera au besoin, une deuxième année de congé sans solde pour lui permettre de terminer son mandat. La durée maximale de ce genre de congé sans solde sera donc de deux (2) ans.

ARTICLE 17 - CONGÉ DE MATERNITÉ

- 17.01 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé sans solde qui débute normalement douze (12) semaines avant l'accouchement ou à tout autre moment avant la fin de la douzième (12^e) semaine de l'accouchement.
- 17.02 Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard vingt-quatre (24) semaines après le début du congé.
- 17.03 À son retour au travail, la salariée réintègre son poste ou un poste similaire, sans perte d'ancienneté.
- 17.04 L'Employeur convient de fournir des uniformes de maternité adéquats à toutes salariées enceintes.

ARTICLE 18 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

18.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau aux fins d'afficher les avis de convocation aux assemblées, les résultats des élections au sein du Syndicat ou avis d'activités sociales ou récréatives.

Les autres avis peuvent être affichés après avoir obtenu l'autorisation du gérant de l'établissement.

Un exemplaire de tous les avis est remis au gérant en même temps que l'affichage.

Tous les avis affichés par le Syndicat doivent être signés par un représentant syndical.

ARTICLE 19 - LOIS ACTUELLES ET FUTURES

19.01 Il est entendu que si une loi ou un règlement annule et remplace l'une des dispositions de cette convention tel loi ou règlement fera partie de la convention.

Il est entendu que si une loi ou un règlement annule et remplace l'une des dispositions de cette convention tel loi ou règlement fera partie de la convention.

Fait à Ottawa, le 15 Mars 1975.

Signature de l'employeur: _____
Signature du représentant: _____

[Signature]

ARTICLE 20 - EXPIRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

- 20.01 La présente convention est d'une durée de trente-quatre (34) mois débutant le 1er avril 1983 et se terminant le 31 janvier 1986.
- 20.02 Avant l'expiration de la présente convention collective, si c'est l'intention de l'une ou l'autre partie de mettre fin à la présente convention collective et de négocier de nouvelles conditions de travail, l'une ou l'autre des parties devra, durant le mois d'octobre 1985, donner par écrit sous pli recommandé, un avis à l'autre partie de son intention. Les négociations à cette fin devront commencer le plus rapidement possible et si une entente n'a pas été conclue lors de l'expiration de la présente convention collective, la présente convention collective continuera de s'appliquer et demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle entente ait été signée par les parties ou jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out prévu par le Code du Travail de la province de Québec ait été exercé par l'une ou l'autre des parties.

FAIT ET SIGNÉ À Montréal, PROVINCE DE QUÉBEC, CE 20 IÈME
 JOUR DU MOIS DE Décembre 198 3

POUR ET DE LA PART DE:

LES RÔTISSERIES ST-HUBERT LTÉE
 Pour son établissement visé au
 115, boul. St-Joseph
 Drummondville, Québec

L'UNION DES EMPLOYÉS D'HOTELS,
 RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS
 LOCAL 31, affilié à la ~~CAO~~ C.T.C.
 1410, rue Stanley, suite 500
 Montréal, Québec

Henri Gauthier

John Fatorius
Don Salce

ARTICLE 21 - HEURES DE TRAVAIL

- 21.01
- a) L'horaire de travail du salarié est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.
 - b) La semaine normale de travail du salarié régulier à l'exception des hôtesse et des caissières est de trente-cinq (35) heures et plus à faire en cinq (5) jours.
 - c) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel, à l'exception des hôtesse et des caissières est de moins de trente-cinq (35) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.
 - d) La semaine normale de travail du salarié régulier hôtesse est de trente (30) heures et plus à faire en cinq (5) jours ou moins.
 - e) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel hôtesse est de moins de trente (30) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.
 - f) La semaine normale de travail du salarié régulier caissière est de trente (30) heures et plus à faire en cinq (5) jours ou moins.
 - g) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel caissière est de moins de trente (30) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.
 - h) Les périodes quotidiennes de travail du salarié sont d'un minimum de trois (3) heures.

- 21.02
- a) L'horaire de travail du salarié régulier de jour s'étale entre six heures (6h00) et vingt heures (20h00) sauf pour les caissières comptoirs dont l'horaire de jour se termine à vingt et une heures quinze (21h15).
 - b) L'horaire de travail du salarié régulier de soir s'étale entre seize heures trente (16h30) et au plus tard, une heure après la fermeture de l'établissement.
 - c) Dans la composition de l'équipe du soir, l'Employeur fait d'abord appel, par ordre d'ancienneté aux salariés réguliers désireux d'appartenir à l'équipe du soir compte tenu des postes requis pour combler les postes disponibles en autant que le salarié régulier puisse accomplir immédiatement le poste disponible.
 - d) Si le nombre de salariés réguliers désireux de travailler à l'équipe du soir est insuffisant, l'Employeur assigne les salariés réguliers nécessaires compte tenu des postes requis, selon l'ordre inverse d'ancienneté.
- 21.03
- a) L'horaire de travail des salariés de l'établissement, écrit à l'encre est affichée dans chaque section, le vendredi avant quinze heures (15h00) de chaque semaine la semaine suivante, débutant le lundi.
 - b) L'horaire de travail des salariés est affichée dans chaque section deux (2) semaines avant la période des fêtes de Noël et du Nouvel An, des changements à cet horaire peuvent être faits lors d'imprévus.
 - c) Aucun changement n'est apporté à l'horaire de travail des salariés réguliers affichée après dix-huit heures (18h00) le jour de l'affichage et une (1) copie est remise au délégué syndicale ou en son absence, à l'assistant-délégué pour dix-huit heures (18h00) à moins de choses imprévues.

21.03 suite d) Le salarié régulier absent du travail entre le moment de l'affichage et l'entrée en vigueur de l'horaire de travail doit être averti de toutes modifications sur son horaire de travail que celui affichée au moment de son départ.

21.04 a) Les salariés poinçonnent leur carte de présence lorsqu'ils sont en tenue de travail et prêts à pénétrer dans la zone de travail. Lorsque leur journée de travail est terminée, ils doivent poinçonner leur carte à leur sortie de la zone de travail.

Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail pour les repas, retourne à son travail après les repas et quitte son travail à la fin de sa journée.

b) Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de présence et ne doit en aucun cas pointer la carte d'un autre salarié.

ARTICLE 22 - REPAS ET PAUSES

22.01 Repas:

Les salariés à l'exception des hôtesses et des caissières doivent prendre une (1) heure sans paie pour le repas s'ils travaillent cinq (5) heures ou plus dans une journée de travail.

22.02 Pauses:

- a) Le salarié régulier doit prendre une (1) pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et une seconde pause payée pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail à la condition que le salarié travaille cinq (5) heures consécutives par demi-période de travail.
- b) Le salarié à temps partiel qui travaille durant une période quotidienne de cinq (5) heures consécutives doit prendre une (1) pause payée de quinze (15) minutes.

Le salarié à temps partiel qui travaille durant une période quotidienne de sept (7) heures consécutives ou plus, doit prendre deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune.

22.03 Tout salarié qui doit travailler en temps supplémentaire plus de trois (3) heures, avant et/ou après sa journée normale de travail, doit prendre une pause payée de quinze (15) minutes additionnelles payées pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire effectuées.

ARTICLE 23 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 23.01 a) Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies après dix (10) heures de travail dans une journée.

Toutes les heures de travail fournies par un salarié régulier en excédant de quarante (40) heures et/ou en excédant du nombre de jours normaux prévus à la convention sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2).

- b) Le salarié à temps partiel est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies après douze (12) heures de travail dans une même journée.
- c) Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.
- d) À la huitième (8e) minute, le temps supplémentaire devient effectif et est rétribué et calculé à partir de la première minute de surtemps.

23.02 Pour faire effectuer du temps supplémentaire, l'Employeur doit procéder de la façon suivante:

- a) Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de la fonction où le travail supplémentaire requis en procédant d'abord parmi les salariés réguliers présents et ensuite parmi les salariés à temps partiel présents.

23.02 suite b) S'il est impossible d'obtenir selon le volontariat un nombre suffisant de salariés de cette même fonction, il assigne par ordre inverse d'ancienneté au sein de ladite fonction en commençant d'abord parmi les salariés à temps partiel présents et ensuite parmi les salariés réguliers présents.

23.03 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il ait définitivement quitté l'établissement est assuré de trois (3) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à trois (3) heures de salaire au taux qui s'applique.

ARTICLE 24 - SALAIRES

24.01 Échelle de salaires:

	1er avril 1983	1er avril 1984
Rôtisseur	5.04	5.29
Magasinier	5.04	5.29
Cuisinier	5.04	5.29
Aide-cuisinier	4.58	4.81
Caissière-distributrice	5.21	5.47
Caissière-barmaid	5.21	5.47
Plongeur	4.46	4.68
Commis-débarasseur	4.46	4.68
Placeur	4.46	4.68
Hôtesse	salaire minimum	salaire minimum

24.02 Le salaire de tous les salariés est versé tous les deux (2) jeudis sous enveloppes scellées.

24.03 Toute somme versée en trop sur la paie d'un salarié doit être remboursée à l'Employeur.

24.04 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention pour toute considération sans une autorisation spéciale écrite du salarié concerné, sauf pour les retenues légales et obligatoires.

ARTICLE 25 - PRIMES

25.01 Prime de soir:

Les salariés réguliers qui travaillent à l'équipe du soir ont droit à une majoration de vingt-cinq cents (0,25¢) l'heure. Les hôtesse ne reçoivent pas la prime du soir.

25.02 Allocation de repas:

Pour tout repas consommé par un salarié durant son horaire de travail, le salarié bénéficie d'un prix réduit selon la politique générale établie par l'Employeur.

25.03 Tout salarié bénéficie d'un escompte de quinze pourcent (15%) sur les commandes au comptoir faites à l'établissement et ce, pour un maximum de cinquante dollars (50,00\$) et le salarié bénéficie de la même réduction que le client pour tout montant excédant ledit cinquante dollars (50,00\$).

ARTICLE 26 - VACANCES PAYÉES

26.01 a) L'Employeur convient d'accorder des vacances à tous les salariés réguliers et à tous les salariés à temps partiel qui travaillent entre vingt (20) heures et quarante (40) heures par semaine selon le tableau suivant. Les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

<u>Service continu</u>	<u>Vacances payées et chômées</u>
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
Un (1) an	Deux (2) semaines payables à 4% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
Cinq (5) ans	Trois (3) semaines payables à 6% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
Dix (10) ans	Quatre (4) semaines payables à 8% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
Vingt (20) ans	Cinq (5) semaines payables à 10% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.

À cette clause, s'ajoute le tableau prévu en 26.01.b) pour les cas des salariés dont la date d'anniversaire d'embauche se situe entre le 1er mai et le 1er octobre, c'est-à-dire, 0,4% par jour supplémentaire de vacances.

b) Lorsque le cinquième (5e), le dixième (10e) ou le vingtième (20e) anniversaire d'embauche d'un salarié se situe entre le 1er mai et le 1er octobre que de ce fait,

26.01 suite b) le salarié ne peut bénéficier de ses trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances annuelles payées, selon le cas, il a droit à une (1) journée supplémentaire par mois de travail avant le 1er octobre, comme décrit dans le tableau suivant:

<u>Service continu</u>	<u>Vacances payées et chômées en %</u>	
1er mai au 1er juin	5 jours de plus	2.0%
1er juin au 1er juillet	4 jours de plus	1.6%
1er juillet au 1er août	3 jours de plus	1.2%
1er août au 1er sept.	2 jours de plus	0.8%
1er sept. au 1er oct.	1 jour de plus	0.4%

c) L'Employeur convient d'accorder des vacances à tous les salariés à temps partiel qui travaillent moins de vingt (20) heures par semaine selon le tableau suivant. Les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

<u>Service continu</u>	<u>Vacances payées</u>
Moins d'un (1) an	Une journée par mois de service payable à 4% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours (maximum de dix (10) jours)
Un (1) an	Dix (10) jours payables à 4% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
Cinq (5) ans	Quinze (15) jours payables à 6% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.

26.02 L'Employeur accorde aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er mai au 1er septembre; cependant, les salariés à temps partiel ne peuvent prendre de vacances durant la période du 1er juillet au 1er août. Cependant, le salarié peut prendre ses vacances à toute autre période de l'année.

- 26.03 Les salariés ont droit de choisir jusqu'à trois (3) semaines consécutives ou non consécutives de vacances hors de la période normale de vacances.
- 26.04 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires pour les salariés.
- 26.05 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, d'après 4%, 6%, 8%, 10% de leurs gains tel qu'applicable depuis le 1er mai.
- 26.06 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article 27.01, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus; soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, à son choix.
- 26.07 L'ancienneté prévaut pour le choix du programme de vacances. Les salariés choisissent leurs dates de vacances avant le 1er avril de chaque année. Le choix des vacances se fait parmi les salariés de chaque section séparément.
- 26.08 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même département.
- 26.09 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage de l'établissement au plus tard le 15 avril.
- 26.10 La paie de vacances d'un salarié lui est remise avant son départ pour ses vacances.

ARTICLE 27 - CONGÉS STATUTAIRES

- 27.01 a) L'Employeur accorde à tous les salariés qui ont terminé leur période de probation, les congés payés suivants:
- Jour de l'An
 - Dimanche de Pâques
 - Fête de Dollard
 - Fête Nationale des Québécois
 - Confédération
 - Fête du Travail
 - Action de Grâces
 - Noël
 - Lendemain de Noël
- b) L'employeur peut déplacer l'observance d'un congé statutaire durant la semaine précédente ou durant la semaine suivante du congé statutaire.
- c) Le salarié qui ne travaille pas ces jours-là reçoit le salaire pour les heures cédulées au taux ordinaire d'une journée.
- d) Les salariés qui travaillent recevront en plus du salaire ordinaire, le paiement du congé statutaire au taux simple pour les heures de travail programmées.
- e) Lorsqu'une fête tombe durant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à une journée supplémentaire de vacances payée.
- f) Le salarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires par une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier de deux (2) semaines travaillées qui précèdent ce jour férié.

ARTICLE 28 - CONGÉS SOCIAUX

28.01 L'Employeur accorde au salarié ayant terminé sa période de probation un congé de deuil sans perte de salaire d'une durée de trois (3) jours consécutifs de calendrier au décès de son conjoint, de son enfant, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère. Un tel congé inclut et se termine le jour des funérailles. Un congé de deuil sans perte de salaire d'une durée d'un (1) jour est accordé lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-père et d'une grand-mère et ce dans le but d'assister aux funérailles.

28.02 À l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 28.01), l'Employeur convient de faire coïncider le congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de sept (7) jours pour obtenir un tel congé.

28.03 Le salarié a droit à un congé payé d'une (1) journée à l'occasion de son mariage.

28.04 Dans le cas des congés prévues en 28.01, le salarié ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

28.05 Le salarié a droit à un congé payé d'une (1) journée à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant.

ARTICLE 29 - SÉCURITÉ SOCIALE

- 29.01 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident, en autant qu'il ne puisse revenir travailler selon un certificat médical.
- De plus, l'Employeur doit payer aux travailleurs accidentés, l'indemnité prévue par la Commission de Santé et de Sécurité au Travail jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail.
- 29.02 Tous les salariés travaillant vingt (20) heures et plus par semaine sont protégés par le régime d'assurance collective actuel pendant la durée de la présente convention collective. L'Employeur paie cinquante pourcent (50%) de la prime requise pour donner droits auxdits salariés et à leurs dépendants à la protection du régime d'assurance collective de l'Employeur.
- La compagnie prend les moyens raisonnables pour assurer et protéger la santé de ses employés. Le Syndicat convient de coopérer afin de promouvoir et encourager la sécurité et la prévention des accidents.
- 29.03 Dans l'établissement, un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés réguliers désignés par le Syndicat. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard. Des rencontres auront lieu au besoin sur demande de l'une ou l'autre partie. Ces réunions se tiennent durant les heures de travail sans perte de salaire.

29.04

Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle pour
maladie

Ce bénéfice s'adresse aux salariés absents du travail pour cause de maladie.

Description du bénéfice:

Salariés réguliers:

Dix (10) jours de maladie cumulatifs payables au deux tiers (2/3) du salaire selon le nombre d'heures programmées pour la journée où le salarié prend des jours de maladie durant l'année; cependant, toute journée de maladie non prise par un salarié durant la période de référence qui s'étend du 1er décembre au 30 novembre de chaque année lui est payée à 0.4% du salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours pour chaque journée de maladie non utilisée.

Salariés à temps partiel qui travaille entre vingt (20) heures et quarante (40) heures par semaine

Cinq (5) jours de maladie cumulatifs payables au deux tiers (2/3) du salaire selon le nombre d'heures programmées pour la journée où le salarié prend des jours de maladie durant l'année; cependant, toute journée de maladie non prise par un salarié durant la période de référence qui s'étend du 1er décembre au 30 novembre de chaque année lui est payée à 0.4% du salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours pour chaque journée de maladie non utilisée.

29.04 suite Conditions pour paiement

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

- Le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence et il doit donner les renseignements suivants:

- la raison pour laquelle il ne peut se présenter au travail;
- la durée approximative de son absence un (1), deux (2) ou trois (3) jours ou plus.

ARTICLE 30 - FONCTIONS JURIDIQUES

- 30.01 a) Lorsqu'un salarié régulier est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- b) Lorsqu'un salarié à temps partiel est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales en autant qu'il soit programmé la journée où il est appelé à servir et/ou sert comme juré et qu'il avise l'Employeur au moment où il reçoit sa convocation comme juré.

ARTICLE 31 - CLAUSES GÉNÉRALES31.01 Buanderie et uniformes:

Les vêtements ou autres utilisés requis par l'Employeur ou pour raisons de sécurité sont fournis aux frais de l'Employeur; cependant, le salarié requis de porter un uniforme est tenu de l'entretenir à ses frais.

LETTRE D'ENTENTE

Tous les salariés actuels recevront une augmentation
de salaire de 5% effectif au 1er avril 1983 et une autre
de 5% effectif au 1er avril 1984.

POUR LE SYNDICAT

John Katooms
Don Salcito

POUR LA COMPAGNIE

William Lane Gault

DÉPÔT

06635-7

Dépôt N°: 8 4 0 1 2 2 5

Le présent ateste 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	<input type="checkbox"/> Tière convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21622-02
Date	Signature: 83-12-20	Réception: 84-01-09	Durée: Du 83-04-01 Au 86-01-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 40

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des employés d'Hôtels, Restaurants et Commis de Bars Local 31 1410, Stanley, Suite 500 Montréal, Qc	<input type="checkbox"/> Déposant Les Rôtisseries St-Hubert Ltée 115, Boul. St-Joseph Drummondville, Qc

Unité de négociation

Région	04-01	Activité	8863-10	Affiliation	10
--------	-------	----------	---------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Les Rôtisseries St-Hubert Ltée
2, Place Laval, Bureau 500
Laval, Qc
H7N 5N6
Att: M. Jean-Claude Gauthier

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Jean-Claude Gauthier</i>	84-01-27

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

003 (011)

RECHERCHE

d'autre part: L'UNION DES EMPLOYÉS D'HOTELS, RESTAURANTS
ET COMMIS DE BARS, LOCAL 31
affiliée à l'Union Internationale des Employés
d'Hôtels, Restaurants et Commis de Bars
(FAT-CIO / CTC-)

Ci-après appelé LE SYNDICAT

COPIE CONFORME¹
DM Salce
SECRÉTAIRE EXÉCUTIF

'MA JAN -9 11 19

Q21622-02.

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

d'une part:

LES RÔTISSERIES ST-HUBERT LTÉE
2, Place Laval, Laval
Pour son établissement situé au
115, boul. St-Joseph
Drummondville, Québec

Ci-après appelé L'EMPLOYEUR

ET

d'autre part:

L'UNION DES EMPLOYÉS D'HOTELS, RESTAURANTS
ET COMMIS DE BARS, LOCAL 31
affiliée à l'Union Internationale des Employés
d'Hôtels, Restaurants et Commis de Bars
(FAT-CIO / CTC-)

Ci-après appelé LE SYNDICAT

S O M M A I R E

	<u>Page</u>
ARTICLE 1 - BUT	3
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE D'ANCIENNETÉ	4
ARTICLE 3 - DÉFINITIONS	5
ARTICLE 4 - RELATIONS	7
ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL	8
ARTICLE 6 - RETENUES SYNDICALES	9
ARTICLE 7 - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE	11
ARTICLE 8 - DROITS DE LA GÉRANCE	12
ARTICLE 9 - COMITÉ DE NÉGOCIATION ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	13
ARTICLE 10 - ACCÈS AUX LIEUX DE TRAVAIL	15
ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	16
ARTICLE 12 - ARBITRAGE	18
ARTICLE 13 - CAS DE CONGÉDIEMENT	20
ARTICLE 14 - RENCONTRE DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET DES PERMANENTS SYNDICAUX AVEC L'EMPLOYEUR	21
ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ	22
ARTICLE 16 - CONGÉ SANS SOLDE	26
ARTICLE 17 - CONGÉ DE MATERNITÉ	28
ARTICLE 18 - TABLEAUX D'AFFICHAGE	29
ARTICLE 19 - LOIS ACTUELLES ET FUTURES	30
ARTICLE 20 - EXPIRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION	31
ARTICLE 21 - HEURES DE TRAVAIL	32
ARTICLE 22 - REPAS ET PAUSES	35
ARTICLE 23 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	36
ARTICLE 24 - SALAIRES	38
ARTICLE 25 - PRIMES	39
ARTICLE 26 - VACANCES PAYÉES	40
ARTICLE 27 - CONGÉS STATUTAIRES	43
ARTICLE 28 - CONGÉS SOCIAUX	44
ARTICLE 29 - SÉCURITÉ SOCIALE	45
ARTICLE 30 - FONCTIONS JURIDIQUES	48
ARTICLE 31 - CLAUSES GÉNÉRALES	49

ARTICLE 1 - BUT

1.01 ATTENDU QUE les parties sont désireuses de coopérer en vue d'assurer des relations suivies, harmonieuses et mutuellement satisfaisantes entre l'Employeur et ses salariés, de pourvoir au règlement rapide des griefs, d'établir et de maintenir des conditions de travail, des heures de travail et des salaires satisfaisants pour tous les salariés assujettis aux dispositions de la présente convention,

ET

ATTENDU QUE les parties sont désireuses de favoriser l'efficacité de l'exploitation ainsi que l'efficacité de tous les salariés afin que les conditions dans l'établissement puissent se situer à un niveau supérieur,

LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT CONVENU DES DISPOSITIONS SUIVANTES:

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 L'Employeur reconnaît ledit Syndicat accrédité comme étant le seul et unique agent négociateur pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec, le 30 mai 1980.

2.02 L'Employeur convient de ne pas conclure d'entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions de cette convention avec aucun salarié visé par celle-ci, le tout en conformité avec la loi du code du Travail de la province de Québec.

ARTICLE 3 - DÉFINITIONS

- 3.01 Le mot "salarié" signifie les personnes couvertes par le certificat d'accréditation et assujetties aux présentes.
- 3.02 "Salarié en probation" : un salarié qui n'a pas complété sa période de probation telle que définie à l'article 15.03
- 3.03 Salarié régulier:
- 1) Tout salarié à l'exception des hôtesses (serveuses) et caissières qui a complété sa période de probation et qui travaille de trente-cinq (35) à quarante (40) heures par semaine.
 - 2) Tout salarié hôtesse et caissière qui a complété sa période de probation et qui travaille de trente (30) à quarante (40) heures par semaine.
- 3.04 Salarié à temps partiel:
- 1) Tout salarié à l'exception des hôtesses (serveuses) et caissière qui a complété sa période de probation et qui travaille moins de trente-cinq (35) heures par semaine.
 - 2) Tout salarié hôtesse et caissière qui a complété sa période de probation et qui travaille moins de trente (30) heures par semaine.
- 3.05 Il est mutuellement entendu que les personnes exclues de l'unité de négociation autres que les personnes sur des contrats à forfaits n'effectueront aucune des tâches normalement accomplies par les salariés si cela a pour effet immédiat de causer des mises à pied sauf à des conditions non prévues par les deux (2) parties.

3.05 suite Nonabstant ce qui précède,

Les personnes cadres travaillant régulièrement à l'établissement peuvent exécuter tout travail qu'elles jugent nécessaire.

ARTICLE 7 - RELATIONS

4.01 L'Employeur convient qu'aucune discrimination ou coercition ne sera exercée ou pratiquée par l'un de ses représentants relativement à tout salarié et, en particulier, à tout délégué syndical à cause de son adhésion au Syndicat ou de son activité légale pour le compte du Syndicat.

4.02 Le Syndicat convient qu'il n'y aura, dans l'établissement de l'Employeur, pendant les heures de travail, aucune activité syndicale sauf si expressément convenu dans la présente convention.

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout salarié qui est membre à la date de la signature de la présente convention doit comme condition du maintien de son emploi demeurer membre en règle du Syndicat pendant la durée de la présente convention collective.
- 5.02 Tout salarié embauché après la date de la signature de la présente convention doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre du Syndicat pendant toute la durée de la présente convention, et ce, après avoir complété trente (30) jours de calendrier au service de l'Employeur.
- 5.03 Toutefois, aucun salarié ne pourra être renvoyé pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé de l'admettre comme membre ou la suspension ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:
- i) Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
 - ii) Le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'Employeur ou d'une personne agissant pour cette dernière, à une activité contre le Syndicat.
- 5.04 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué syndical le plus tôt possible après son embauchage.
- 5.05 Si un vote est décrété par le Syndicat pour la formation de son Exécutif, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de son établissement. La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.
- Exécutif: Le délégué, deux assistants-délégués.

ARTICLE 6 - RETENUES SYNDICALES

- 6.01 Comme condition du maintien de leur emploi, tous les salariés régis par la présente convention doivent consentir par écrit sur une formule à cet effet, à la retenue par l'Employeur sur leur traitement, d'un montant égal à la cotisation syndicale fixée par règlement dudit Syndicat. L'Employeur s'engage à retenir de la première paie et à remettre mensuellement le montant des sommes ainsi perçues au bureau du Syndicat. Le Syndicat fournit à l'Employeur une copie conforme du règlement fixant le montant de la cotisation syndicale et fournit également une copie de tout règlement d'amendement avant que l'Employeur perçoive la nouvelle cotisation.
- 6.02 L'Employeur perçoit de tous les nouveaux salariés sur réception de l'autorisation écrite de leur part, le droit d'entrée fixé par le Syndicat.
- 6.03 L'Employeur fournit au Syndicat, une fois par mois, une liste des nouveaux salariés incluant leur date d'entrée, leur adresse, section, classification et leur numéro d'assurance sociale ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.
- 6.04 L'Employeur remet au Syndicat, dans un délai de soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention et par la suite une fois par année, au mois de juillet, une liste de tous les salariés visés par l'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, adresse, date d'entrée, classification, numéro d'assurance sociale.
- 6.05 Tout salarié tenu, aux termes de cette convention, de payer sa cotisation syndicale, et qui refuse après avoir complété trente (30) jours de calendrier au service de l'Employeur

6.05 suite sera congédié dans les dix (10) jours de la réception par l'Employeur d'un avis officiel donné par écrit par le Syndicat, à moins que:

- a) Le salarié n'ait régularisé sa situation pendant cette période de dix (10) jours.
- b) Le salarié n'expose par écrit à l'Employeur et au Syndicat que la décision du Syndicat est injuste et qu'il demande que la question soit réglée selon la procédure de grief et d'arbitrage.

6.06 Le Syndicat convient d'indemniser l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

ARTICLE 7 - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

7.01 Toute grève, contre-grève (lock-out) ou toute autre forme de cessation de travail ou autre action collective ou individuelle qui interrompt ou réduit le travail, sont interdites en toutes circonstances pendant la durée de la convention.

ARTICLE 8 - DROITS DE LA GÉRANCE

- 8.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'Employeur de gérer l'entreprise dans laquelle il est engagé et de diriger ses opérations; d'adopter tous les changements dans les domaines technologiques de l'exploitation et de l'organisation; le Syndicat reconnaît également que toute matière qui n'est pas spécifiquement réglée par la présente convention relève de l'Employeur et sans restreindre la portée des stipulations générales qui précèdent, l'Employeur aura le droit de:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - b) restreindre, suspendre ou cesser son exploitation;
 - c) déterminer les conditions d'emploi, établir les normes de travail, qualifications, sécurité et efficacité.
 - d) embaucher, suspendre, congédier, muter ou autrement discipliner les salariés. Cependant, un salarié qui prétend avoir été congédié de façon discriminatoire et/ou abusive peut présenter un grief.

ARTICLE 9 - COMITÉ DE NÉGOCIATION ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

- 9.01 L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou autrement faire élire un comité de négociation formé de représentants permanents du Syndicat de pas plus de quatre (4) délégués syndicaux.
- 9.02 Un (1) délégué du Syndicat et deux (2) assistants-délégués du Syndicat peuvent être élus parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés.
L'assistant-délégué peut exercer les mêmes fonctions qu'un délégué; cependant, le délégué a toujours préséance sur l'assistant-délégué. Un deuxième assistant-délégué peut être élu ou assigné sur l'équipe du soir.
- 9.03 Il est entendu que le délégué syndical et l'assistant-délégué doivent exercer le travail régulier pour l'Employeur. Toutefois, après avoir obtenu la permission du gérant de l'établissement ou son remplaçant, un délégué syndical pourra s'absenter de son poste de travail pour discuter d'un grief avec ce dernier.
- 9.04 Les salariés membres du comité de négociation ne subissent aucune perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail. Ces deux membres du comité de négociation maintiennent leur programmation de travail durant les négociations.

9.05 L'Employeur convient que le délégué syndical ou en son absence l'assistant-délégué syndical pourra s'absenter de son poste de travail pour discuter de relations de travail avec le permanent syndical, lors de sa visite ou avec tous salariés et ce sans perte de salaire et seulement après avoir obtenu la permission du gérant ou de son remplaçant.

ARTICLE 10 - ACCÈS AUX LIEUX DE TRAVAIL

- 10.01 Un permanent syndical, après identification auprès du gérant de l'établissement et après avoir obtenu son autorisation, laquelle ne peut être refusée sans raison valable, peut visiter les lieux en tout temps raisonnable, dans le but de faire enquête sur les conditions de travail, il peut également, rencontrer le délégué dans un local désigné par le gérant ou son remplaçant. Il est convenu que de telles visites ne doivent aucunement affecter les devoirs et le travail des salariés.
- 10.02 L'Employeur ne doit en aucun cas abuser de son autorité de façon à priver le représentant syndical d'effectuer son travail.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

11.01 Première étape: Verbalement au gérant de l'établissement
ou à son remplaçant.

Le salarié doit soumettre le grief verbalement au gérant de l'établissement ou à son remplaçant dans les cinq (5) jours de calendrier suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement ou son remplaçant doit être rendue verbalement dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la réception du grief.

11.02 Deuxième étape: Par écrit au gérant de l'établissement ou
à son remplaçant.

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de l'établissement ou son remplaçant ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au gérant de l'établissement ou à son remplaçant dans les deux (2) jours de calendrier de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre, selon le cas. Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit alors rendre sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la réception du grief.

11.03 Troisième étape: Par écrit au Chef de Service - Relations
Industrielles ou à son remplaçant.

Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape ou si le gérant de l'établissement ou son remplaçant ne rend pas sa réponse dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au Chef de service - Relations industrielles ou à son remplaçant

- 11.03 suite dans les deux (2) jours de calendrier de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre, selon le cas. Il doit alors rendre sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la réception du grief.
- 11.04 À défaut du règlement à la 3^e étape ou à défaut pour le Chef de service - Relations industrielles ou pour son remplaçant de donner sa réponse, tel grief peut être porté à l'arbitrage, conformément à la disposition suivante: Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les trente (30) jours de calendrier suivant la décision de la 3^e étape ou suivant le délai à l'intérieur duquel la décision aurait dû être rendue: Le grief sera considéré abandonné.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE

- 12.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, cette demande sera faite par écrit et adressée à l'autre partie à la présente convention; une demande de nomination d'arbitre sera adressée au ministère du Travail conformément à l'article 100 du Code du Travail et ce, dans le délai de trente (30) jours de calendrier mentionné à l'article 11.04
- 12.02 Aucun grief ne sera soumis à l'arbitrage s'il n'a pas franchi toutes les étapes requises selon la procédure de règlement de griefs.
- 12.03 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec ses termes et dispositions.
- Dans tous les cas de congédiements, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire et d'établir tout montant dû à un salarié à la suite d'une sentence rendue.
- 12.04 L'arbitre devra rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la fin des auditions.
- 12.05 Les parties partageront à parts égales les honoraires et les frais de l'arbitre.

- 12.06 L'Employeur peut, en tout temps, faire une demande d'arbitrage en donnant un préavis de quinze (15) jours au Syndicat de son intention de demander au ministère du Travail de procéder à la nomination d'un arbitre.
- 12.07 Le préavis au Syndicat doit mentionner l'objet en litige.

ARTICLE 13 - CAS DE CONGÉDIEMENT

- 13.01 Pour assurer des opérations continues et réussies, les règlements de l'Employeur ne doivent pas être violés par les salariés.
- 13.02 Sans restreindre les pouvoirs généraux de l'Employeur de discipliner les salariés, la transgression par un salarié des règlements de l'Employeur sera considérée comme une cause juste pour l'imposition d'une mesure disciplinaire incluant le congédiement, en autant que ces règlements n'entrent pas en conflit avec les stipulations de la présente convention collective.
- 13.03 Lorsqu'un salarié a été congédié sans préavis, il aura le droit d'avoir une entrevue avec le délégué syndical durant une période de temps raisonnable avant de quitter les lieux.
- 13.04 Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case, sans sa présence ou celle d'un délégué syndical.
- 13.05 Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de plus de douze (12) mois.
- 13.06 Tout avis écrit adressé au salarié est remis au délégué ou à l'assistant-délégué.

ARTICLE 14 - RENCONTRE DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET DES PERMANENTS SYNDICAUX
AVEC L'EMPLOYEUR

- 14.01 L'Employeur convient de rencontrer le délégué et un permanent du Syndicat une fois à tous les trois (3) mois afin de discuter de toutes questions relatives aux conditions de travail. Des rencontres plus fréquentes pourront avoir lieu par entente entre les parties.

ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ

- 15.01 L'Employeur souscrit au principe général, voulant qu'un salarié ayant à son actif une période de service satisfaisant plus longue qu'un autre, doit être considéré lorsque se présente toute promotion pour laquelle il possède les qualités personnelles nécessaires, ainsi que l'habileté et l'efficacité.
- 15.02 L'Employeur convient en principe d'établir les "congés hebdomadaires" d'un salarié suivant son ancienneté dans la section où il travaille pourvu que cette pratique n'empêche pas l'Employeur de maintenir une main-d'oeuvre complète, compétente et qualifiée, en tout temps.
- 15.03 Durant la période de probation à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur et ce, sans recours, durant les soixante (60) premiers jours de travail.
- 15.04 La liste d'ancienneté de chaque section sera affichée au moins une fois par année et ne mentionnera que l'ancienneté acquise par le salarié dans la section dans laquelle il travaille actuellement.

L'ancienneté générale d'un salarié calculée depuis la date du dernier embauchage, n'entrera en ligne de compte que pour déterminer la durée des vacances selon les dispositions de la clause 25, bien que le choix de la période de vacances se fera uniquement selon l'ordre d'ancienneté dans la section. Toute contestation des listes d'ancienneté doit être présentée par écrit à l'Employeur dans les quinze (15) jours suivant l'affichage des listes.

15.04 suite La contestation doit porter uniquement sur les modifications apportées à la liste nouvellement affichée par rapport à la précédente. Aux fins d'application de la présente convention collective, la liste des sections est la suivante:

1 - Salle à manger;

2 - Cuisine;

3 - Comptoir;

15.05 Lorsqu'en raison d'une infirmité physique ou d'une incapacité quelconque, un salarié est incapable de s'acquitter de ses fonctions, il peut être rayé de la liste d'ancienneté, cependant il aura priorité sur tout poste vacant et disponible pour lequel malgré son handicap il puisse accomplir le travail de la tâche à accomplir.

15.06 Il n'est pas permis de transférer l'ancienneté acquise d'un service à un autre. En cas de mutation temporaire, ou mutation pour moins que quatre-vingt-dix (90) jours, le salarié conservera l'ancienneté acquise dans le service original, seulement s'il retourne à ce service dans la période de quatre-vingt-dix (90) jours.

15.07 a) En cas de promotion, de rétrogradation des salariés, l'habileté et l'efficacité des salariés seront les facteurs décisifs et toutes choses égales, l'ancienneté à l'intérieur de la section sera le facteur décisif.

b) Lorsqu'un poste devient disponible, on accorde la préférence au salarié possédant le plus d'ancienneté dans la section en autant que le salarié possède les exigences normales du poste à combler.

- 15.07 suite
- c) Si aucune candidature n'est reçue ou aucun candidat n'est jugé satisfaisant dans la section, on accordera la préférence au salarié qui possède le plus d'ancienneté dans l'établissement en autant qu'il possède les exigences normales du poste à accomplir.
 - d) L'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours tous postes disponibles et les salariés peuvent s'y porter candidat à l'intérieur de ce délai.
 - e) L'Employeur met à la disposition des salariés des formulaires d'application de poste disponible.
 - f) L'Employeur rend une réponse à chaque candidat qui a posé sa candidature.
- 15.08
- Lorsqu'il est nécessaire de réduire les effectifs d'une section, l'ancienneté sera le facteur déterminant en autant que cela n'empêche pas l'Employeur de maintenir une équipe de salariés qualifiés, prêts à faire le travail disponible.
- 15.09
- Les salariés rappelés au travail après une réduction des effectifs le seront selon l'ordre inverse de leurs mises à pied pourvu que l'Employeur puisse maintenir une main-d'oeuvre qualifiée pour exécuter le travail.
- 15.10
- Un salarié perd son ancienneté et son emploi ainsi que tous les droits qui s'y rattachent:
- a) S'il met fin volontairement à son emploi;
 - b) S'il est congédié et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou arbitrage;

- 15.10 suite
- c) S'il a été mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois;

 - d) Si un salarié s'absente de son travail pour une période de plus de deux (2) jours programmés consécutifs sans permission;

 - e) À défaut de faire connaître son intention de retourner au travail dans les trois (3) jours suivant son rappel, par lettre recommandée à la dernière adresse connue, et que dans les sept (7) jours suivant son rappel, il ne se présente pas au travail en donnant une raison valable pour expliquer son absence.

ARTICLE 16 - CONGÉ SANS SOLDE

- 16.01 a) Toute demande de permis d'absence personnelle sans paie doit être adressée par écrit au gérant de l'établissement par le salarié concerné avec copie adressée au Syndicat au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence désirée.

Une telle demande doit fournir les détails suivants: nom et prénom du salarié, adresse, numéro de téléphone, numéro d'assurance sociale, les motifs de la demande, la date du début et de la fin du permis d'absence.

- b) L'Employeur accordera des congés sans solde à sa discrétion et tout salarié qui s'absente avec la permission écrite de l'Employeur ne sera pas considéré comme étant mis à pied et continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant son absence.
- c) Durée maximum de congé sans solde: douze (12) mois.

16.02 Toutefois, il est particulièrement et spécifiquement convenue qu'un congé sans solde ne sera pas accordé pour permettre à un salarié de prendre un autre emploi pendant la durée du congé sans solde ou pour rechercher un autre emploi.

16.03 Un salarié qui est élu pour occuper un poste de permanent à plein temps au sein du Syndicat peut demander un (1) mois à l'avance à l'Employeur la permission de prendre un congé sans solde d'un (1) an, permission que l'Employeur ne refusera pas indûment.

16.03 suite À la condition que le salarié retourne travailler à son poste précédent pour au moins une journée, l'Employeur lui accordera au besoin, une deuxième année de congé sans solde pour lui permettre de terminer son mandat. La durée maximale de ce genre de congé sans solde sera donc de deux (2) ans.

ARTICLE 17 - CONGÉ DE MATERNITÉ

- 17.01 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé sans solde qui débute normalement douze (12) semaines avant l'accouchement ou à tout autre moment avant la fin de la douzième (12^e) semaine de l'accouchement.
- 17.02 Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard vingt-quatre (24) semaines après le début du congé.
- 17.03 À son retour au travail, la salariée réintègre son poste ou un poste similaire, sans perte d'ancienneté.
- 17.04 L'Employeur convient de fournir des uniformes de maternité adéquats à toutes salariées enceintes.

ARTICLE 18 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

18.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau aux fins d'afficher les avis de convocation aux assemblées, les résultats des élections au sein du Syndicat ou avis d'activités sociales ou récréatives.

Les autres avis peuvent être affichés après avoir obtenu l'autorisation du gérant de l'établissement.

Un exemplaire de tous les avis est remis au gérant en même temps que l'affichage.

Tous les avis affichés par le Syndicat doivent être signés par un représentant syndical.

ARTICLE 19 - LOIS ACTUELLES ET FUTURES

19.01 Il est entendu que si une loi ou un règlement annule et remplace l'une des dispositions de cette convention tel loi ou règlement fera partie de la convention.

Il est entendu que si une loi ou un règlement annule et remplace l'une des dispositions de cette convention tel loi ou règlement fera partie de la convention.

Fait à Ottawa, le 15 Mars 1975. [Signature]

Fait à Ottawa, le 15 Mars 1975. [Signature]

Fait à Ottawa, le 15 Mars 1975. [Signature]

Fait à Ottawa, le 15 Mars 1975. [Signature]

Fait à Ottawa, le 15 Mars 1975. [Signature]

[Signature]

ARTICLE 20 - EXPIRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

- 20.01 La présente convention est d'une durée de trente-quatre (34) mois débutant le 1er avril 1983 et se terminant le 31 janvier 1986.
- 20.02 Avant l'expiration de la présente convention collective, si c'est l'intention de l'une ou l'autre partie de mettre fin à la présente convention collective et de négocier de nouvelles conditions de travail, l'une ou l'autre des parties devra, durant le mois d'octobre 1985, donner par écrit sous pli recommandé, un avis à l'autre partie de son intention. Les négociations à cette fin devront commencer le plus rapidement possible et si une entente n'a pas été conclue lors de l'expiration de la présente convention collective, la présente convention collective continuera de s'appliquer et demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle entente ait été signée par les parties ou jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out prévu par le Code du Travail de la province de Québec ait été exercé par l'une ou l'autre des parties.

FAIT ET SIGNÉ À Montréal, PROVINCE DE QUÉBEC, CE 20 IÈME
 JOUR DU MOIS DE Décembre 198 3

POUR ET DE LA PART DE:

LES RÔTISSERIES ST-HUBERT LTÉE
 Pour son établissement visé au
 115, boul. St-Joseph
 Drummondville, Québec

L'UNION DES EMPLOYÉS D'HOTELS,
 RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS
 LOCAL 31, affilié à la ~~CAO~~ C.T.C.
 1410, rue Stanley, suite 500
 Montréal, Québec

Henri Gauthier

John Fatorius
Don Salce

ARTICLE 21 - HEURES DE TRAVAIL

- 21.01 a) L'horaire de travail du salarié est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.
- b) La semaine normale de travail du salarié régulier à l'exception des hôtesse et des caissières est de trente-cinq (35) heures et plus à faire en cinq (5) jours.
- c) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel, à l'exception des hôtesse et des caissières est de moins de trente-cinq (35) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.
- d) La semaine normale de travail du salarié régulier hôtesse est de trente (30) heures et plus à faire en cinq (5) jours ou moins.
- e) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel hôtesse est de moins de trente (30) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.
- f) La semaine normale de travail du salarié régulier caissière est de trente (30) heures et plus à faire en cinq (5) jours ou moins.
- g) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel caissière est de moins de trente (30) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.
- h) Les périodes quotidiennes de travail du salarié sont d'un minimum de trois (3) heures.

- 21.02
- a) L'horaire de travail du salarié régulier de jour s'étale entre six heures (6h00) et vingt heures (20h00) sauf pour les caissières comptoirs dont l'horaire de jour se termine à vingt et une heures quinze (21h15).
 - b) L'horaire de travail du salarié régulier de soir s'étale entre seize heures trente (16h30) et au plus tard, une heure après la fermeture de l'établissement.
 - c) Dans la composition de l'équipe du soir, l'Employeur fait d'abord appel, par ordre d'ancienneté aux salariés réguliers désireux d'appartenir à l'équipe du soir compte tenu des postes requis pour combler les postes disponibles en autant que le salarié régulier puisse accomplir immédiatement le poste disponible.
 - d) Si le nombre de salariés réguliers désireux de travailler à l'équipe du soir est insuffisant, l'Employeur assigne les salariés réguliers nécessaires compte tenu des postes requis, selon l'ordre inverse d'ancienneté.
- 21.03
- a) L'horaire de travail des salariés de l'établissement, écrit à l'encre est affichée dans chaque section, le vendredi avant quinze heures (15h00) de chaque semaine la semaine suivante, débutant le lundi.
 - b) L'horaire de travail des salariés est affichée dans chaque section deux (2) semaines avant la période des fêtes de Noël et du Nouvel An, des changements à cet horaire peuvent être faits lors d'imprévus.
 - c) Aucun changement n'est apporté à l'horaire de travail des salariés réguliers affichée après dix-huit heures (18h00) le jour de l'affichage et une (1) copie est remise au délégué syndicale ou en son absence, à l'assistant-délégué pour dix-huit heures (18h00) à moins de choses imprévues.

21.03 suite d) Le salarié régulier absent du travail entre le moment de l'affichage et l'entrée en vigueur de l'horaire de travail doit être averti de toutes modifications sur son horaire de travail que celui affichée au moment de son départ.

21.04 a) Les salariés poinçonnent leur carte de présence lorsqu'ils sont en tenue de travail et prêts à pénétrer dans la zone de travail. Lorsque leur journée de travail est terminée, ils doivent poinçonner leur carte à leur sortie de la zone de travail.

Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail pour les repas, retourne à son travail après les repas et quitte son travail à la fin de sa journée.

b) Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de présence et ne doit en aucun cas pointer la carte d'un autre salarié.

ARTICLE 22 - REPAS ET PAUSES

22.01 Repas:

Les salariés à l'exception des hôtesses et des caissières doivent prendre une (1) heure sans paie pour le repas s'ils travaillent cinq (5) heures ou plus dans une journée de travail.

22.02 Pausés:

- a) Le salarié régulier doit prendre une (1) pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et une seconde pause payée pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail à la condition que le salarié travaille cinq (5) heures consécutives par demi-période de travail.
- b) Le salarié à temps partiel qui travaille durant une période quotidienne de cinq (5) heures consécutives doit prendre une (1) pause payée de quinze (15) minutes.

Le salarié à temps partiel qui travaille durant une période quotidienne de sept (7) heures consécutives ou plus, doit prendre deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune.

22.03 Tout salarié qui doit travailler en temps supplémentaire plus de trois (3) heures, avant et/ou après sa journée normale de travail, doit prendre une pause payée de quinze (15) minutes additionnelles payées pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire effectuées.

ARTICLE 23 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 23.01 a) Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies après dix (10) heures de travail dans une journée.

Toutes les heures de travail fournies par un salarié régulier en excédant de quarante (40) heures et/ou en excédant du nombre de jours normaux prévus à la convention sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2).

- b) Le salarié à temps partiel est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies après douze (12) heures de travail dans une même journée.
- c) Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.
- d) À la huitième (8e) minute, le temps supplémentaire devient effectif et est rétribué et calculé à partir de la première minute de surtemps.

23.02 Pour faire effectuer du temps supplémentaire, l'Employeur doit procéder de la façon suivante:

- a) Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de la fonction où le travail supplémentaire requis en procédant d'abord parmi les salariés réguliers présents et ensuite parmi les salariés à temps partiel présents.

23.02 suite b) S'il est impossible d'obtenir selon le volontariat un nombre suffisant de salariés de cette même fonction, il assigne par ordre inverse d'ancienneté au sein de ladite fonction en commençant d'abord parmi les salariés à temps partiel présents et ensuite parmi les salariés réguliers présents.

23.03 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il ait définitivement quitté l'établissement est assuré de trois (3) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à trois (3) heures de salaire au taux qui s'applique.

ARTICLE 24 - SALAIRES

24.01 Échelle de salaires:

	1er avril 1983	1er avril 1984
Rôtisseur	5.04	5.29
Magasinier	5.04	5.29
Cuisinier	5.04	5.29
Aide-cuisinier	4.58	4.81
Caissière-distributrice	5.21	5.47
Caissière-barmaid	5.21	5.47
Plongeur	4.46	4.68
Commis-débarasseur	4.46	4.68
Placeur	4.46	4.68
Hôtesse	salaire minimum	salaire minimum

24.02 Le salaire de tous les salariés est versé tous les deux (2) jeudis sous enveloppes scellées.

24.03 Toute somme versée en trop sur la paie d'un salarié doit être remboursée à l'Employeur.

24.04 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention pour toute considération sans une autorisation spéciale écrite du salarié concerné, sauf pour les retenues légales et obligatoires.

ARTICLE 25 - PRIMES

25.01 Prime de soir:

Les salariés réguliers qui travaillent à l'équipe du soir ont droit à une majoration de vingt-cinq cents (0,25¢) l'heure. Les hôtesse ne reçoivent pas la prime du soir.

25.02 Allocation de repas:

Pour tout repas consommé par un salarié durant son horaire de travail, le salarié bénéficie d'un prix réduit selon la politique générale établie par l'Employeur.

25.03 Tout salarié bénéficie d'un escompte de quinze pourcent (15%) sur les commandes au comptoir faites à l'établissement et ce, pour un maximum de cinquante dollars (50,00\$) et le salarié bénéficie de la même réduction que le client pour tout montant excédant ledit cinquante dollars (50,00\$).

ARTICLE 26 - VACANCES PAYÉES

26.01 a) L'Employeur convient d'accorder des vacances à tous les salariés réguliers et à tous les salariés à temps partiel qui travaillent entre vingt (20) heures et quarante (40) heures par semaine selon le tableau suivant. Les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

<u>Service continu</u>	<u>Vacances payées et chômées</u>
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
Un (1) an	Deux (2) semaines payables à 4% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
Cinq (5) ans	Trois (3) semaines payables à 6% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
Dix (10) ans	Quatre (4) semaines payables à 8% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
Vingt (20) ans	Cinq (5) semaines payables à 10% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.

À cette clause, s'ajoute le tableau prévu en 26.01.b) pour les cas des salariés dont la date d'anniversaire d'embauche se situe entre le 1er mai et le 1er octobre, c'est-à-dire, 0,4% par jour supplémentaire de vacances.

b) Lorsque le cinquième (5e), le dixième (10e) ou le vingtième (20e) anniversaire d'embauche d'un salarié se situe entre le 1er mai et le 1er octobre que de ce fait,

26.01 suite b) le salarié ne peut bénéficier de ses trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances annuelles payées, selon le cas, il a droit à une (1) journée supplémentaire par mois de travail avant le 1er octobre, comme décrit dans le tableau suivant:

<u>Service continu</u>	<u>Vacances payées et chômées en %</u>	
1er mai au 1er juin	5 jours de plus	2.0%
1er juin au 1er juillet	4 jours de plus	1.6%
1er juillet au 1er août	3 jours de plus	1.2%
1er août au 1er sept.	2 jours de plus	0.8%
1er sept. au 1er oct.	1 jour de plus	0.4%

c) L'Employeur convient d'accorder des vacances à tous les salariés à temps partiel qui travaillent moins de vingt (20) heures par semaine selon le tableau suivant. Les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

<u>Service continu</u>	<u>Vacances payées</u>
Moins d'un (1) an	Une journée par mois de service payable à 4% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours (maximum de dix (10) jours)
Un (1) an	Dix (10) jours payables à 4% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
Cinq (5) ans	Quinze (15) jours payables à 6% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.

26.02 L'Employeur accorde aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er mai au 1er septembre; cependant, les salariés à temps partiel ne peuvent prendre de vacances durant la période du 1er juillet au 1er août. Cependant, le salarié peut prendre ses vacances à toute autre période de l'année.

- 26.03 Les salariés ont droit de choisir jusqu'à trois (3) semaines consécutives ou non consécutives de vacances hors de la période normale de vacances.
- 26.04 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires pour les salariés.
- 26.05 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, d'après 4%, 6%, 8%, 10% de leurs gains tel qu'applicable depuis le 1er mai.
- 26.06 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article 27.01, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus; soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, à son choix.
- 26.07 L'ancienneté prévaut pour le choix du programme de vacances. Les salariés choisissent leurs dates de vacances avant le 1er avril de chaque année. Le choix des vacances se fait parmi les salariés de chaque section séparément.
- 26.08 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même département.
- 26.09 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage de l'établissement au plus tard le 15 avril.
- 26.10 La paie de vacances d'un salarié lui est remise avant son départ pour ses vacances.

ARTICLE 27 - CONGÉS STATUTAIRES

- 27.01 a) L'Employeur accorde à tous les salariés qui ont terminé leur période de probation, les congés payés suivants:
- Jour de l'An
 - Dimanche de Pâques
 - Fête de Dollard
 - Fête Nationale des Québécois
 - Confédération
 - Fête du Travail
 - Action de Grâces
 - Noël
 - Lendemain de Noël
- b) L'employeur peut déplacer l'observance d'un congé statutaire durant la semaine précédente ou durant la semaine suivante du congé statutaire.
- c) Le salarié qui ne travaille pas ces jours-là reçoit le salaire pour les heures cédulées au taux ordinaire d'une journée.
- d) Les salariés qui travaillent recevront en plus du salaire ordinaire, le paiement du congé statutaire au taux simple pour les heures de travail programmées.
- e) Lorsqu'une fête tombe durant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à une journée supplémentaire de vacances payée.
- f) Le salarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires par une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier de deux (2) semaines travaillées qui précèdent ce jour férié.

ARTICLE 28 - CONGÉS SOCIAUX

28.01 L'Employeur accorde au salarié ayant terminé sa période de probation un congé de deuil sans perte de salaire d'une durée de trois (3) jours consécutifs de calendrier au décès de son conjoint, de son enfant, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère. Un tel congé inclut et se termine le jour des funérailles. Un congé de deuil sans perte de salaire d'une durée d'un (1) jour est accordé lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-père et d'une grand-mère et ce dans le but d'assister aux funérailles.

28.02 À l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 28.01), l'Employeur convient de faire coïncider le congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de sept (7) jours pour obtenir un tel congé.

28.03 Le salarié a droit à un congé payé d'une (1) journée à l'occasion de son mariage.

28.04 Dans le cas des congés prévues en 28.01, le salarié ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

28.05 Le salarié a droit à un congé payé d'une (1) journée à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant.

ARTICLE 29 - SÉCURITÉ SOCIALE

- 29.01 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident, en autant qu'il ne puisse revenir travailler selon un certificat médical.
- De plus, l'Employeur doit payer aux travailleurs accidentés, l'indemnité prévue par la Commission de Santé et de Sécurité au Travail jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail.
- 29.02 Tous les salariés travaillant vingt (20) heures et plus par semaine sont protégés par le régime d'assurance collective actuel pendant la durée de la présente convention collective. L'Employeur paie cinquante pourcent (50%) de la prime requise pour donner droits auxdits salariés et à leurs dépendants à la protection du régime d'assurance collective de l'Employeur.
- La compagnie prend les moyens raisonnables pour assurer et protéger la santé de ses employés. Le Syndicat convient de coopérer afin de promouvoir et encourager la sécurité et la prévention des accidents.
- 29.03 Dans l'établissement, un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés réguliers désignés par le Syndicat. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard. Des rencontres auront lieu au besoin sur demande de l'une ou l'autre partie. Ces réunions se tiennent durant les heures de travail sans perte de salaire.

29.04

Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle pour
maladie

Ce bénéfice s'adresse aux salariés absents du travail pour cause de maladie.

Description du bénéfice:

Salariés réguliers:

Dix (10) jours de maladie cumulatifs payables au deux tiers (2/3) du salaire selon le nombre d'heures programmées pour la journée où le salarié prend des jours de maladie durant l'année; cependant, toute journée de maladie non prise par un salarié durant la période de référence qui s'étend du 1er décembre au 30 novembre de chaque année lui est payée à 0.4% du salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours pour chaque journée de maladie non utilisée.

Salariés à temps partiel qui travaille entre vingt (20) heures et quarante (40) heures par semaine

Cinq (5) jours de maladie cumulatifs payables au deux tiers (2/3) du salaire selon le nombre d'heures programmées pour la journée où le salarié prend des jours de maladie durant l'année; cependant, toute journée de maladie non prise par un salarié durant la période de référence qui s'étend du 1er décembre au 30 novembre de chaque année lui est payée à 0.4% du salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours pour chaque journée de maladie non utilisée.

29.04 suite Conditions pour paiement

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

- Le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence et il doit donner les renseignements suivants:

- la raison pour laquelle il ne peut se présenter au travail;
- la durée approximative de son absence un (1), deux (2) ou trois (3) jours ou plus.

ARTICLE 30 - FONCTIONS JURIDIQUES

- 30.01 a) Lorsqu'un salarié régulier est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- b) Lorsqu'un salarié à temps partiel est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales en autant qu'il soit programmé la journée où il est appelé à servir et/ou sert comme juré et qu'il avise l'Employeur au moment où il reçoit sa convocation comme juré.

ARTICLE 31 - CLAUSES GÉNÉRALES31.01 Buanderie et uniformes:

Les vêtements ou autres utilisés requis par l'Employeur ou pour raisons de sécurité sont fournis aux frais de l'Employeur; cependant, le salarié requis de porter un uniforme est tenu de l'entretenir à ses frais.

LETTRE D'ENTENTE

Tous les salariés actuels recevront une augmentation
de salaire de 5% effectif au 1er avril 1983 et une autre
de 5% effectif au 1er avril 1984.

POUR LE SYNDICAT

John Katooms
Don Salcito

POUR LA COMPAGNIE

William Lane Gault