NOM

NO 05933-7

C.A.E. 8863 NO.CONV. 59337
AFFIL. 7 NB.EMPL. 45
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 20200 30
PERS.VIS. 6 NO.ACC. Q22420008
DATE ENR.841203

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 9 0 8 2

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 05933-7

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22420-08

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	45
	84-03-28	84-04-02		84-03-28	86-04-27		

Association	Employeur
[ ] Déposant Union des employés de Service Local 298 1183 de la Canardière Québec, Qc G1J 2C3	[ ] Déposant Les Rôtisseries Le Coq Rôti Inc. ~~3575, Boul. Hamel, Suite 300~~ ~~Québec, Qc~~ ~~G2E 5G3~~ 245, rue Dorchester Ste 210, Ville Vanier Qué. G1M-1A5
[X] Déposant, si autre que les parties Beauvais, Truchon et Associés 55, rue D'Auteuil C.P. 1000, Haute-Ville Québec, Qc G1R 4T4 V/D: 84-395 cc	Région 03-03 Activité 8863 (10) Affiliation FTQ (7)

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ] 6 [ ] 7 [ ] 8 [ ] 9 [ ] 10 [ ] 11 [ ] **Voir au verso pour les codes** →

Remarques

Rotisserie Lorette
Q 20688-01

Pour le commissaire général du travail

Signature: J. Lemelay Date: 84-09-07

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

003 (113)

RECHERCHE

5933-7

PAR MESSAGER

'84 AVR -2 12:00

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: ROTISSERIES LE COQ ROTI INC.,
3575, boulevard Hamel,
Les Saules, Qué.

Etablissement visé:
cc 347 de l'Ormière cc
~~122, boulevard Johnny Parent~~,
Loretteville, Qué.

Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

Partie de première part

'84 MAY 23 10:32

ET: L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298 F.T.Q.,
1183, de la Canardière,
Québec, Qué.
G1J 2C3

Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

Partie de seconde part

ARTICLE 1 DEFINITION DES TERMES

1.01 a) Salarié

"Salarié" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération.

b) Salarié à temps complet

"Salarié à temps complet" désigne tout salarié travaillant une période étalon de:

- 25 heures et plus par semaine pour les serveuses;

- 30 heures et plus par semaine pour toutes les autres classifications.

c) Salarié à temps partiel

"Salarié à temps partiel" désigne tout salarié travaillant une période étalon inférieure à:

- 25 heures par semaine pour les serveuses;

- 30 heures par semaine pour les autres classifications.

d) Département

Aux fins de la présente convention, les départements et les occupations qui y sont habituellement exercées sont les suivants:

(1.01 d)

Cuisine:	1. Rôtisseur 2. Préposé à la cuisine
Salle à manger:	1. Serveur(euse) 2. Commis débarrasseur
Réception:	1. Réceptionniste-caissière
Livraison:	1. Livreur

(1.01) e) Promotion

Le mot "Promotion" désigne la mutation permanente d'un salarié d'une occupation à une autre comprenant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

f) Transfert

Le mot "Transfert" désigne la mutation permanente d'un salarié d'une occupation à une autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.

g) Rétrogradation

Le mot "Rétrogradation" désigne la mutation permanente d'un salarié d'une occupation à une autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

h) Période de probation

Tout nouveau salarié acquiert son ancienneté après avoir complété une période de probation de deux cent quarante (240) heures de travail dans une période de six (6) mois consécutifs. Durant sa période de probation, à moins qu'il n'en soit autrement prévu dans la convention collective, le salarié bénéficie des droits et privilèges de la convention. Cependant, il n'a pas d'ancienneté et son congédiement ne peut faire l'objet d'un grief ou autre recours.

Une fois sa période de probation complétée, sa date d'embauche est la première journée travaillée dans les six (6) mois précédant le moment où il l'acquiert.

(1.01) i) Salarié régulier

Salarié qui a complété sa période de probation.

j) Salarié à l'essai

Salarié qui n'a pas complété sa période de probation.

k) Salarié temporaire

Tout salarié embauché pour des périodes définies ou à l'occasion de surcroît temporaire de travail ou pour remplacer les salariés absents. Les dispositions de la convention ne s'appliquent aux salariés que s'il y a une mention expresse à cet effet.

l) Salaire

Taux de salaires prévus à l'annexe "A".

m) Jours

Jours de calendrier.

n) Période étalon

Les mots "Période étalon" quand ils sont employés dans la présente convention désignent une moyenne d'heures/semaine.

La moyenne se calcule de la façon suivante:

1. les six (6) dernier mois travaillés (pour les salariés ayant plus de six (6) mois d'ancienneté);
2. depuis la date d'embauche (pour les autres salariés).

(1.01 n) La période est établie deux (2) fois par année, soit le 1er janvier et le 1er juillet, sur les six (6) mois précédant la date concernée, et s'applique à compter de la première semaine complète du mois suivant le moment où elle est établie, et ce, pour les six (6) mois suivants.

ARTICLE 2 OBJET

2.01 Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail qui assurent entre autres la sécurité et de faciliter le règlement des problèmes de relations entre l'employeur et les salariés.

ARTICLE 3 DISPOSITIONS GENERALES

3.01 L'employeur traite ses salariés avec justice et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

3.02 L'employeur et le syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.

3.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective, ou la loi.

(3.03) Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences requises pour accomplir les tâches d'une occupation est réputée non discriminatoire.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'employeur de:

a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des salariés;

b) embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied ou congédier les salariés;

c) mettre en vigueur des règlements de sécurité et disciplinaires et suspendre, démettre, congédier ou imposer d'autres sanctions aux salariés;

d) juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés;

e) généralement diriger l'entreprise dans laquelle l'employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer le genre d'opérations, les modalités d'exécution, les cédules de travail et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

4.02 L'employeur s'engage à exercer ses droits de gérance de façon compatible avec la présente convention, à défaut de quoi le salarié pourra soumettre un grief.

ARTICLE 5 ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

5.01 L'employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

5.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

5.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre un salarié et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le syndicat.

5.04 Toute démission écrite doit être communiquée immédiatement au syndicat. Un tribunal d'arbitrage peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement.

S'il y a contestation d'une démission, elle doit être faite dans les sept (7) jours suivant sa transmission au syndicat.

5.05 Tout avis écrit est annulé si la même offense ne s'est pas répétée en dedans de six (6) mois.

Cependant, dans le cas de suspension elle est rayée du dossier s'il s'écoule une période d'un (1) an sans autre suspension.

5.06 La signature d'un salarié sur un avis disciplinaire ne constitue qu'un accusé de réception et ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.

5.07 Lorsqu'un salarié est congédié ou suspendu, l'arbitre peut:

1. Réintégrer le salarié avec pleine compensation.

2. Maintenir le congédiement ou la suspension.

3. Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances et déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel le salarié a droit, déduction faite de ce qu'il a pu gagner pendant sa suspension ou depuis son congédiement.

5.08 L'employeur transmet au syndicat copie des politiques et règlements concernant les conditions de travail émanant de la direction générale ou de la direction du personnel et adressée à un groupe ou à l'ensemble des salariés.

5.09 Le personnel exclu de l'unité de négociation n'accomplit pas le travail normalement effectué par les salariés, sauf dans les cas imprévus à durée limitée, durant les heures de pointe, pour entraîner ou aider le personnel en place suivant la pratique actuelle. De plus, le personnel exclu peut agir à titre d'hôte(sse).

ARTICLE 6 REGIME SYNDICAL

6.01 Tout salarié doit être membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention ainsi que tout nouveau salarié doit devenir membre et tous les salariés doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.

6.02 A l'embauche de chaque salarié, l'employeur remet au représentant syndical une carte d'adhésion syndicale dûment remplie et signée par le nouveau salarié.

6.03 Il est également entendu qu'il n'y a aucune sollicitation de membres, aucune perception syndicale ou toute autre activité syndicale, sauf celles prévues à la convention collective, sur la propriété de l'employeur, sans son consentement.

La présente clause n'a pas pour effet de priver les salariés de leur droit de discuter de leurs activités syndicales pendant leurs périodes de repos.

6.04 L'employeur convient de déduire, du salaire de chaque salarié, les cotisations syndicales.

6.05 L'employeur convient de faire remise de telles déductions par chèque payable à l'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q., 1665 est, rue Rachel, Montréal, H2J 2K6, dans les dix (10) jours suivant la fin du mois au cours duquel les déductions ont été faites et il joint audit chèque un relevé indiquant les noms des salariés pour lesquels des déductions ont été faites et le montant respectif déduit.

6.06 Si un salarié est absent en vacances ou pour cause de maladie au moment où l'on doit prélever les cotisations syndicales hebdomadaires, lesdites déductions seront effectuées à même la première paie complète du salarié, après son retour au travail, ou après entente avec le syndicat, dans le cas d'une absence de plus de deux (2) mois.

6.07 L'employeur indique le montant payé à titre de cotisation syndicale ou l'équivalent sur le T4 et TP4 de chaque salarié.

6.08 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire général du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Commissaire du Travail ou du Tribunal du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début de la période de paie suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

6.09 L'employeur fournit au syndicat, une fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouveaux salariés incluant leur date d'embauchage, leur adresse, leur code postal, le service, l'occupation, le salaire, le numéro d'assurance sociale, statut (temps complet, temps partiel) ainsi qu'une liste indiquant la date des départs. La liste comprend également le numéro d'employé des salariés, lorsqu'il est possible pour l'employeur de le fournir sans devoir modifier sa programmation informatique.

ARTICLE 7 ASSURANCE GROUPE

7.01 L'employeur convient de maintenir en vigueur pour la durée de la convention le plan d'assurance actuel, sujet aux mêmes conditions et réserves.

L'employeur paie cinquante pour cent (50%) du coût de la prime, les salariés payant l'autre partie. L'employeur déduit la participation des salariés de leur paie.

La contribution des salariés est appliquée d'abord au paiement de la prime d'assurance salaire, et si cela représente moins de cinquante pour cent (50%) du coût total de la prime, le résidu est appliqué sur les autres bénéfices.

7.02 Sujet aux conditions prévues au plan d'assurance, un salarié mis à pied ou en congé, peut maintenir en vigueur les bénéfices d'assurance autres que l'assurance salaire en payant en entier le coût de la prime.

(9.02) Nonobstant le paragraphe précédent, en absence pour activités syndicales, les salariés reçoivent le salaire qu'ils recevraient s'ils étaient au travail, à condition qu'ils soient cédulés pour travailler les jours d'absence, et ce, pour un total de trois (3) jours par année pour l'ensemble du groupe de salariés.

9.03 <u>Congé sans solde pour fonction syndicale</u>

S'il s'agit d'une fonction non élective, le salarié doit faire son choix dans un délai de douze (12) mois à compter de sa libération. Ce délai expiré, il ne peut exiger de revenir au service de l'employeur et il est considéré comme ayant donné sa démission.

9.04 Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, jusqu'à concurrence d'un maximum de trois (3) ans, en autant que le salarié continue d'occuper cette fonction.

9.05 Un salarié qui accepte une promotion à une fonction non assujettie à la convention peut revenir à l'intérieur de l'unité de négociation ou l'employeur peut l'y retourner, dans les trois (3) mois suivants. Au terme de cette période, si le salarié n'est pas revenu à l'intérieur de l'unité de négociation, il est considéré comme ayant donné sa démission et perdu son ancienneté.

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS

8.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage.

8.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par un représentant autorisé du syndicat.

Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 9 LIBERTE D'ACTION SOCIALE

9.01 Le syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les noms des membres du Comité exécutif, de ses délégués, de ses représentaux locaux. Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ces membres aux différents postes.

9.02 Les délégués désignés par le syndicat, au maximum deux (2) à la fois, lesquels doivent être d'occupations différentes à moins d'entente entre les parties, peuvent s'absenter de leur travail sans solde pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités syndicales. Pour obtenir un tel permis d'absence, le syndicat doit aviser l'employeur au moins une (1) semaine à l'avance à moins d'entente entre les parties en indiquant la date du début de l'absence ainsi que sa durée.

9.06 Le salarié qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 9.03 et 9.04 doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours.

9.07 Au retour du salarié exerçant une fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, l'employeur reprend ce salarié à l'emploi qu'il occupait habituellement au moment du début de son congé. Si son emploi n'existe plus, l'employeur l'assigne à un autre emploi dont le taux de salaire ou l'échelle de salaire serait équivalent à celui de l'emploi qu'il occupait au moment d'obtenir sa fonction syndicale à condition qu'il puisse satisfaire aux exigences de la tâche et sujet à son ancienneté.

9.08 Après demande au gérant de l'établissement ou son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du syndicat peut rencontrer à l'établissement, dans un endroit mis à sa disposition par l'employeur, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

Il est entendu que les rencontres sont faites de façon à ne pas nuire à la bonne marche des opérations.

9.11 Lors des négociations pour le renouvellement de la convention, un maximum de deux (2) salariés faisant partie du comité de négociation sont libérés sans perte de salaire les journées au cours desquelles se tiennent des séances de négociation.

9.12 A l'occasion des rencontres prévues au présent article, l'employeur met à la disposition du syndicat un local adéquat. De plus, il fournit au syndicat un casier fermé à clé sur les lieux de travail.

9.13 Aux fins du présent article, le salarié libéré de son travail sans perte de salaire, reçoit une indemnité équivalente au salaire perdu suivant ses heures de travail cédulées.

9.09 Tout membre du comité exécutif peut rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous. Il peut également, durant les heures de travail, rencontrer à tour de rôle les salariés de l'établissement dans les cas d'enquête ou règlement des griefs. Lorsqu'elles ont lieu, ces rencontres se tiennent dans un local mis à la disposition par l'employeur et après autorisation du gérant ou son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable. Un (1) seul membre du comité exécutif peut agir à la fois, et lui-même et les salariés concernés ne subissent alors aucune perte de salaire. Il est entendu que de telles rencontres ne doivent pas nuire à la bonne marche des opérations.

9.10 A l'occasion d'un arbitrage à l'établissement, un (1) membre du comité de grief, l'intéressé ou un des intéressés dans le cas de grief collectif, et/ou les témoins sont libérés sans perte de salaire.

Si plusieurs salariés devant être au travail sont assignés, ils sont libérés alternativement pour le temps nécessaire à leur témoignage de façon à assurer le maintien des opérations.

Exceptionnellement, ou s'il est physiquement impossible que l'arbitrage ait lieu à l'établissement, les salariés peuvent s'absenter aux conditions ci-haut énumérées.

ARTICLE 10 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

10.01 Aux fins des articles 10 et 11 de la présente convention, le terme "grief" désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.

Avant de recourir à la procédure de grief, les parties conviennent de tenter de régler le différend.

Dans le cas de grief dont un salarié, groupe de salariés ou le syndicat désire discuter avec la direction, la procédure suivante s'applique:

10.02 Le salarié seul ou accompagné d'un représentant ou du syndicat soumet le grief par écrit au gérant de l'établissement dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'incident qui a donné naissance au grief ou du moment où il a raisonnablement pu en prendre connaissance sans toutefois pouvoir excéder trois (3) mois de l'occurrence des faits.

Le gérant donne sa réponse dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

10.03 A l'intérieur des quinze (15) jours suivant la réponse du gérant les parties peuvent se rencontrer pour tenter d'en venir à une entente.

10.04 Les délais ci-haut mentionnés sont de rigueur à moins d'entente contraire entre les parties.

10.05 Si plusieurs salariés collectivement ou si le syndicat comme tel se croient lésés, le syndicat ou les salariés concernés peuvent collectivement se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Le syndicat peut présenter le grief par écrit suivant la procédure ci-haut décrite.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

11.01 Si la réponse de l'employeur ou de son représentant n'est pas jugée satisfaisante ou s'il ne répond pas au grief dans le délai, le syndicat peut recourir à l'arbitrage en envoyant au Ministère du travail et de la main-d'oeuvre une demande de nomination d'arbitre, dont copie est transmise à l'employeur, dans les quinze (15) jours de calendrier suivant l'expiration du délai accordé à l'employeur ou à son représentant pour répondre, à moins que les parties se soient entendues à l'intérieur de ce délai sur le choix d'un arbitre.

11.02 Une fois nommé ou choisi, l'arbitre unique doit procéder à l'audition du grief, en autant que possible à l'intérieur d'une période de trente (30) jours de calendrier.

11.03 Les délais prévus au présent article sont de rigueur, sauf sans le cas où les parties auraient convenu par écrit, de les extensionner.

11.04 L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention.

11.05 Dans les cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a juridiction de décider ou d'ordonner la réintégration d'un salarié dans tous ses droits et son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité en sa faveur ou de maintenir ou modifier la suspension ou le congédiement.

11.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale entre les parties aux présentes: l'employeur et le syndicat.

11.07 La décision de l'arbitre doit être rendue le plus rapidement possible; elle est exécutoire et lie les parties.

ARTICLE 12 ANCIENNETE

12.01 L'ancienneté est la durée de service continu d'un salarié depuis sa date d'embauche telle que déterminée à l'article 1 h) et conformément au présent article.

12.02 L'ancienneté des salariés à temps complet prévaut sur celle du salarié à temps partiel.

12.03 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention et par la suite, chaque année, au plus tard le premier avril, l'employeur remet au syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend:

- nom,
- adresse et code postal,
- date d'entrée,
- classification,
- salaire,
- numéro d'assurance sociale,
- statut (temps complet-temps partiel),
- ancienneté.

Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'employeur remet au syndicat les nouvelles adresses et le code postal des salariés qui ont déménagé depuis la remise de la première liste. Il appartient aux salariés d'aviser l'employeur de tout changement d'adresse.

12.04 Au plus tard le 15 janvier de chaque année, l'employeur affiche les listes d'ancienneté des salariés de chaque département, soit une liste pour les temps complet et une liste pour les temps partiel. Ces listes comprennent le nom, la classification, le statut et l'ancienneté des salariés concernés. Dans les trente (30) jours suivant le début de l'affichage, tout salarié intéressé peut demander une correction de la liste. A l'expiration du délai de trente (30) jours, les listes sont présumées exactes, sous réserve des griefs présentés à l'intérieur du délai. Des listes révisées et à date sont par la suite affichées le 15 juillet de chaque année et copie en est transmise au syndicat.

Si un salarié est absent durant toute la période d'affichage, l'employeur lui fait parvenir à sa dernière adresse connue un écrit indiquant son ancienneté. Dans les trente (30) jours de la mise à la poste de cet avis, le salarié peut contester son ancienneté.

12.05 Le salarié cesse d'accumuler et perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1. abandon volontaire de son emploi;
2. renvoi;
3. refus ou négligence du salarié de la liste de rappel de se présenter au travail après un avis écrit de cinq (5) jours juridiques;
4. mise à pied excédant douze (12) mois;
5. absence pour invalidité autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle, après le trente-sixième (36ième) mois d'absence;
6. absence de plus de trois (3) jours consécutifs sans avis, à moins de raison de force majeure dont la preuve lui incombe;
7. défaut de reprendre le travail au terme d'un congé autorisé par l'employeur ou prévu à la convention.

12.06 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent au salarié à temps complet et au salarié à temps partiel.

ARTICLE 13 PROMOTION

13.01 Lorsque l'employeur désire combler une occupation vacante de façon permanente ou une nouvelle occupation couverte par l'accréditation, un avis doit être affiché pendant sept (7) jours et copie de l'avis est remise au syndicat. L'avis indique:

- l'occupation et le département,
- l'échelle de salaire,
- la période d'affichage,
- le statut (temps complet ou partiel),
- les qualifications ou exigences requises.

Les salariés désireux d'obtenir l'occupation postulent en inscrivant leur nom sur l'avis d'affichage.

13.02 Parmi les salariés qui ont postulé, l'occupation est accordée au salarié capable de remplir les exigences normales de la tâche qui a le plus d'ancienneté. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature de la fonction. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Si aucun salarié ne postule ou ne satisfait aux exigences de la tâche, l'employeur peut procéder par embauche.

ARTICLE 14 MISE A PIED - RAPPEL AU TRAVAIL - REMPLACEMENT TEMPORAIRE

14.01 Dans le cas de mise à pied, l'employeur procède par ancienneté par occupation, à condition que les salariés demeurant au travail puissent effectuer normalement le travail à accomplir.

14.02 Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse des mises à pied sujet aux mêmes conditions.

14.03 a) Lorsqu'un salarié s'absente pour dix (10) jours ou plus et que l'employeur désire procéder à son remplacement en tout ou en partie, il convient, avant de recourir aux services de salariés temporaires, d'offrir les heures de travail disponibles aux salariés de la même occupation par ordre d'ancienneté, ou en rappelant au travail des salariés de la même occupation mis à pied et capables de remplir les exigences normales de la tâche.

b) Dans le cas d'absence de moins de dix (10) jours ou pour les dix (10) premiers jours d'une absence et que l'employeur désire procéder à un remplacement en tout ou en partie, ou dans le cas de surcroît temporaire de travail, il convient en autant que possible d'offrir les heures de travail disponibles aux salariés de la même occupation par ordre d'ancienneté, et à défaut de combler ainsi ses besoins, il peut procéder par affectation, en requérant les salariés de la même occupation dans l'ordre inverse de l'ancienneté.

13.03 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage, pour une durée de quinze (15) jours.

13.04 Le candidat auquel l'occupation est attribuée a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de deux cent quarante (240) heures de travail. Si le salarié est maintenu dans sa nouvelle occupation au terme de sa période d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancienne occupation ou qui est appelé à réintégrer son ancienne occupation à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancienne occupation.

Dans ce dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que le salarié n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

13.05 Occupations réservées

Lorsqu'un salarié devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son occupation, l'employeur et le syndicat peuvent convenir, sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation du médecin du salarié, de replacer le salarié dans une autre occupation pour laquelle il rencontre les exigences normales de la tâche.

Dans ce dernier cas, l'occupation ainsi octroyée n'est pas affichée.

(14.03) c) Le présent article ne doit pas être interprété comme obligeant l'employeur à faire effectuer du temps supplémentaire.

ARTICLE 15 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

15.01 Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail est de quarante-quatre (44) heures.

La présente disposition ne signifie pas que l'employeur garantit un nombre d'heures de travail par semaine ou par jour.

15.02 Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier i.e. du lundi 5h01 au lundi 5h00.

15.03 Le temps alloué non rémunéré pour le repas pour une période de travail de cinq (5) heures consécutives ou plus est de: minimum trente (30) minutes et maximum une (1) heure.

15.04 Les salariés désireux de prendre leur période de repas et/ou de repos à la fin ou au début ou à tout autre moment de leur quart de travail, peuvent en convenir avec le responsable.

15.05 Les salariés qui acceptent de demeurer en disponibilité pour les urgences de travail, durant leur période de repas, sont rémunérés au taux régulier pendant leur temps de repas. Il est entendu qu'une telle offre sera offerte à tour de rôle par ordre d'ancienneté dans les occupations qui le requièrent.

15.06 Tous les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes par tranche de quatre (4) heures de travail.

15.07 Il est accordé à tout salarié deux (2) jours complets de repos par semaine, à moins d'entente contraire avec le salarié concerné. En autant que possible, ces jours de repos sont consécutifs.

15.08 Il est loisible à deux (2) salariés d'une même occupation d'échanger leurs heures de travail, à condition toutefois qu'ils obtiennent le consentement de l'employeur qui ne peut refuser sans motif valable.

15.09 La cédule de travail est établie en fonction des besoins du département par occupation, en tenant compte de l'ancienneté des salariés et la capacité de remplir les exigences de la tâche. L'employeur tiendra également compte dans la mesure du possible de la préférence et de la disponibilité des salariés.

15.10 L'horaire est affiché au plus tard le jeudi pour la semaine suivante.

Les heures de travail peuvent être brisées.

Les heures indiquées pour la fin de chaque période de travail le sont à titre indicatif, c'est-à-dire qu'elles peuvent être prolongées ou réduites selon les besoins de l'opération. Dans le cas de prolongation d'une période de travail, elle peut l'être d'un maximum de deux (2) heures, à moins d'entente avec le salarié.

Conformément à la pratique actuelle, les horaires peuvent être modifiés au cours de la semaine dans le cas de baisse d'activités ou circonstances hors du contrôle de l'employeur.

15.11 Aux fins d'application des dispositions relatives aux mouvements de main-d'oeuvre, remplacement temporaire et établissement des horaires de travail, il est entendu que l'application de l'ancienneté par occupation ne doit pas être interprétée comme garantissant le maintien de salariés dans chaque occupation ou empêchant l'employeur de faire effectuer par les salariés du travail de d'autres occupations que la leur.

Par exemple, les serveuses sont appelées dans le cadre de leur occupation à exécuter le travail de commis débarrasseurs et l'employeur ne cédule des commis débarrasseurs que lorsqu'il le juge nécessaire; de même à la cuisine, le rôtisseur effectue toutes les tâches, et les préposés à la cuisine sont cédulés lorsque nécessaire, etc..

ARTICLE 16 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01 Tout travail fait à la demande de l'employeur, en plus de la semaine régulière de travail, est considéré comme temps supplémentaire et est payé à taux et demi.

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

16.03 Le salarié rappelé au travail, après avoir quitté l'établissement de l'employeur depuis plus de quinze (15) minutes, a droit à trois (3) heures de travail ou à une rémunération équivalente.

ARTICLE 17 CONGES FERIES

17.01 Liste des congés

- Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Premier mai
- La Fête de Dollard
- Fête Nationale
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Le Jour de Noel
- Un (1) congé mobile
- Un (1) congé mobile

Sujet à la pratique actuelle, les congés mobiles sont accordés à raison de un (1) par six (6) mois de travail, et peuvent être pris après entente avec le supérieur immédiat.

17.02 A l'occasion de la prise des congés fériés, le salarié à temps complet sera payé huit (8) heures au taux régulier et le salarié à temps partiel cinq (5) heures à taux régulier.

17.03 Lorsqu'un salarié est tenu de travailler à l'occasion d'un jour férié ou lorsqu'un jour férié tombe un jour de repos hebdomadaire d'un salarié et qu'il y a droit, l'employeur lui accorde un congé compensatoire dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le congé, ou lui paie le congé suivant les dispositions du paragraphe 17.02, selon ce que préfère le salarié. Si le salarié désire être payé pour le congé, les heures ainsi payées ne s'additionnent pas aux heures de travail aux fins de calcul du temps supplémentaire.

17.04 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit être régulier et avoir travaillé son jour régulier de travail cédulé précédant et suivant le congé, à moins d'une absence pour l'un ou l'autre des motifs suivants, auquel cas il doit avoir travaillé au moins une (1) journée dans les quatorze (14) jours précédant le congé:

- maladie,
- accident autre qu'un accident de travail,
- mise à pied,
- absence autorisée par la convention ou par l'employeur ou due à une raison majeure dont la preuve incombe au salarié.

Lorsqu'un salarié reçoit une compensation de la CSST, il n'a pas droit au paiement d'un congé férié ou congé compensatoire.

ARTICLE 18 VACANCES

18.01 Un salarié ayant moins d'un (1) an de service continu au 30 avril a droit à une (1) journée de vacances par mois de service continu au 30 avril, depuis son embauchage jusqu'à concurrence de dix (10) jours et à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) de ses gains au 30 avril.

18.02 Un salarié ayant un (1) an de service continu au 30 avril a droit à deux (2) semaines et à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) de ses gains du 1er mai au 30 avril.

18.03 Un salarié ayant trois (3) ans de service continu au 30 avril a droit à deux (2) semaines de vacances et à une indemnité égale à cinq pour cent (5%) de ses gains, du 1er mai au 30 avril.

18.04 Un salarié ayant cinq (5) ans de service continu au 30 avril a droit à deux (2) semaines de vacances et à une indemnité égale à six pour cent (6%) de ses gains, du 1er mai au 30 avril.

18.05 Un salarié ayant huit (8) ans de service continu au 30 avril a droit à trois (3) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à sept pour cent (7%) de ses gains, du 1er mai au 30 avril.

18.06 Les vacances sont prises entre le 1er mai et le 30 avril. Cependant, l'employeur ne peut être tenu d'accorder de vacances entre le 15 décembre et le 6 janvier.

18.07 Pour fins de la détermination des gains servant de base au calcul de l'indemnité de vacances les montants versés par la CSST à titre d'indemnité pour une invalidité qu'elle couvre, ainsi que ceux versés par l'assureur en vertu de l'assurance groupe sont pris en considération comme s'il s'agissait d'un salaire.

18.08 Le salarié prend un maximum de deux (2) semaines de vacances à la fois, à moins d'entente avec l'employeur.

18.09 Tout jour férié qui survient durant la période de vacances d'un salarié lui est crédité. Ce congé peut s'ajouter au début ou à la fin de la période de vacances ou être reporté à toute autre date convenue entre l'employeur et le salarié. Le salarié peut aussi s'entendre avec l'employeur pour se faire payer une journée additionnelle de salaire au lieu de reporter ce congé. Le congé est payé au taux prévu à l'article 17.03.

18.10 Lorsqu'un salarié quitte son emploi, il a droit à l'indemnité de vacances accumulée depuis le 1er mai.

18.11 L'indemnité de vacances est versée au salarié avec la dernière paie précédant son départ pour vacances.

18.12 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie ou accident, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure après entente avec l'employeur.

18.13 Au plus tard le 1er avril de chaque année l'employeur affiche une liste comprenant le nom des salariés, leur ancienneté et le quantum de vacances et ce, pour une période de sept (7) jours.

18.14 Les salariés font connaître leur préférence durant la période d'affichage.

L'employeur fait connaître par la suite la date de prise des vacances avant le 1er mai.

Il est entendu que dans le choix des dates de prise de vacances priorité est accordée suivant l'ancienneté par occupation et par département, et l'employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent prendre leurs vacances en même temps dans chaque occupation.

Une fois déterminée, soit au plus tard le 1er mai, l'employeur affiche la liste des vacances, et toute modification ultérieure doit être autorisée par l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

ARTICLE 19 CONGE DE MATERNITE

19.01 a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité, sans traitement, d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'alinéa c) du présent paragraphe, doivent être consécutives.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a également droit à ce congé maternité.

b) La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

A partir de la sixième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employeur peut exiger de la salariée enceinte qu'elle lui fournisse un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler normalement; à défaut de lui fournir dans les huit (8) jours suivants ce certificat, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

c) La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

19.02 La salariée a également droit à un congé spécial sans solde dans les cas suivants:

a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'employeur; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

19.03 La salariée avise l'employeur au moins quinze (15) jours avant la date où elle doit reprendre le travail. A son retour, la salariée reprend le poste qu'elle occupait, ou s'il n'existe plus, un autre poste que son ancienneté lui permet d'occuper suivant la convention. Durant le congé maternité, la salariée accumule son ancienneté. Elle continue de participer au plan d'assurance groupe à condition qu'elle en fasse la demande et qu'elle verse sa quote-part.

19.04 Sur demande écrite de la salariée, un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé en prolongation du congé maternité. La salariée qui désire se prévaloir de ce congé doit en aviser l'employeur par écrit au plus tard trois (3) semaines avant la date qui était prévue pour son retour au travail, en indiquant la durée du congé additionnel qu'elle désire prendre. A la fin de ce congé, elle doit aviser l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance de la date de son retour au travail.

19.05 Les dispositions du présent article, dans la mesure où elles sont conciliables, s'appliquent à la salariée en cas d'adoption.

19.06 Le ou la salarié(e) bénéficiant d'un congé prévu aux présentes, peut en tout temps mettre fin à son congé en envoyant un avis de quinze (15) jours à l'employeur.

19.07 Congé de paternité

Un congé d'une (1) journée sans perte de salaire est accordé au salarié à l'occasion de l'accouchement de sa conjointe. De plus, le salarié dont la conjointe a accouché ou à l'occasion de l'adoption d'un enfant, a droit à un congé sans solde d'une durée maximum de un (1) an. A son retour, il reprend le poste qu'il occupait ou, à défaut, tout autre poste que son ancienneté lui permet d'occuper suivant la convention. Pour obtenir un tel congé, le salarié doit en faire la demande par écrit au plus tard un (1) mois après la date de l'accouchement ou de l'adoption, en indiquant la durée du congé qu'il entend prendre.

ARTICLE 20 CONGES SPECIAUX

20.01 L'employeur accorde un congé sans solde, pour études, aux conditions suivantes:

a) les études poursuivies doivent être dans le domaine du choix du salarié;

b) la demande de congé est faite par écrit, et elle expose la nature des études projetées;

c) un tel congé n'excède pas huit (8) mois à moins d'entente mutuelle entre les parties.

20.02 Un salarié qui se porte candidat à une fonction publique après un préavis de sept (7) jours à l'employeur, obtient un congé sans solde, pour les dix (10) jours ouvrables qui précèdent le jour du scrutin et les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Il est entendu que toute permission d'absence accordée selon la manière prévue au présent article n'affecte pas le statut du salarié, lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée.

20.03 L'employeur accorde au salarié qui en fait la demande un congé sans solde pour motif sérieux.

20.04 L'employeur ne peut être tenu en vertu du présent article d'accorder des congés sans solde à plus de trois (3) salariés en même temps, dont au plus deux (2) du même département.

ARTICLE 21 UNIFORME

21.01 L'employeur s'engage à payer pour l'achat ou la confection de tout uniforme ou partie d'uniforme dont il exigera la port par les salariés. L'entretien de ces uniformes est à la charge des salariés.

21.02 L'uniforme demeure la propriété de l'employeur, et le salarié doit le remettre à l'employeur lors de la remise d'une pièce neuve ou lors de son départ.

ARTICLE 22 COMITE DE SANTE ET SECURITE

22.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention les parties s'entendent pour former un comité de santé et sécurité au travail, suivant les dispositions qui leur sont applicables en vertu de la Loi 17.

ARTICLE 23 REPAS DU SALARIE

23.01 L'employeur s'engage à maintenir le privilège actuel concernant les repas aux salariés durant les jours de travail à savoir: 50% du prix régulier à la salle à manger.

ARTICLE 24 PAIEMENT DES SALAIRES

24.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur paie à ses salariés les salaires prévus à l'annexe "A".

24.02 Le salaire est payé en entier par chèque ou virement bancaire à chaque semaine, le jeudi. Si le jeudi est un jour de fête chômé et payé, la paie est remise le jour précédent ou suivant.

24.03 Le bordereau de paie doit mentionner les informations suivantes:

- le nom du salarié,
- le nombre d'heures travaillées,
- le nombre d'heures supplémentaires,
- le taux de salaire,
- les retenues,
- le montant net du salaire.

24.04 Si un salarié est assigné temporairement à une fonction pour laquelle le taux de salaire est plus élevé que celui de son emploi ordinaire, ce salarié est payé au taux de salaire le plus élevé pour les heures travaillées dans cette fonction, pourvu que le salarié effectue substantiellement ladite fonction durant au moins trois (3) heures de travail.

24.05 Aucune retenue ne pourra être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque, sauf en cas de négligence grave.

24.06 Lorsque l'employeur assigne temporairement un salarié à une occupation dont le taux de salaire est normalement moins élevé que son occupation régulière, le salarié maintient son taux de salaire sauf s'il est assigné temporairement à une fonction à pourboire, auquel cas il a droit au taux de cette fonction.

24.07 Pour les caissières, il ne peut être imputé un déficit de dix dollars ($10.00) ou moins au total par période de quatre (4) semaines (la somme de tous les déficits et surplus du mois).

Pour les déficits supérieurs l'employeur convient d'instituer une enquête dont il pourra fournir une copie du rapport au syndicat.

A la réception du rapport, le syndicat, l'employeur, le ou les salariés impliqués doivent se rencontrer afin d'étudier le rapport.

La présente clause n'annule en aucun temps le droit à la procédure de grief soit pour le syndicat, soit pour le salarié ni le droit de gérance de l'employeur durant ladite période.

ARTICLE 25 NOUVELLE CLASSIFICATION

25.01 Advenant la création pendant la durée de la présente convention d'une nouvelle classification, l'employeur fixe temporairement un taux de salaire et en avise le syndicat. Si le syndicat n'est pas d'accord sur le taux de salaire déterminé par l'employeur, les parties conviennent alors de se rencontrer pour le négocier. A défaut d'entente dans un délai raisonnable, la procédure de règlement des griefs s'applique. Dans l'établissement du taux on doit tenir compte des taux de salaire prévus à l'annexe "A" pour les classifications existantes comparables.

ARTICLE 26 CONGES SOCIAUX

26.01 Un salarié régulier a droit à cinq (5) jours consécutifs de congés sans perte de salaire lors du décès de son conjoint ou de son enfant, à la condition que les cinq (5) jours consécutifs au décès soient des jours durant lesquels le salarié est cédulé.

26.02 Un salarié régulier a droit à trois (3) jours consécutifs, sans perte de salaire, lors du décès de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur, à condition que les trois (3) jours consécutifs au décès soient des jours durant lesquels le salarié est cédulé.

26.03 Un salarié a droit à une (1) journée de congé, sans perte de salaire pour assister aux funérailles de son beau-père, sa belle-mère, son beau-frère, sa belle-soeur, ou de ses grands-parents.

26.04 Un salarié régulier a droit à un (1) jour de congé sans perte de salaire le jour du baptême de son enfant s'il s'agit d'un jour de travail cédulé.

26.05 Un salarié régulier a droit à un (1) jour de congé sans perte de salaire, à l'occasion de son mariage.

26.06 Le salarié régulier qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, se voit accorder la différence entre le montant perçu de la cour et son salaire normal de la journée calculé selon le gain régulier quotidien des quatorze (14) jours précédents.

26.07 L'employeur accorde au salarié régulier qui en fait la demande, deux (2) mois à l'avance, deux (2) semaines de congé sans solde lors de son mariage.

ARTICLE 27 CORRESPONDANCE

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

A l'employeur:

LES ROTISSERIES LE COQ ROTI INC.,
3575, boulevard Hamel,
Les Saules, Qué.

Au syndicat:

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298, F.T.Q.,
1183, de la Canardière,
Québec, Qué.
G1J 2C3

27.02 Tout avis expédié sera censé avoir été signifié le jour ouvrable suivant la date de son dépôt à la poste. Le reçu de recommandation postale servira à établir la date de la mise à la poste.

L'une ou l'autre des parties peut en tout temps, changer son adresse en donnant avis à cet effet comme susmentionné.

ARTICLE 28 RETROACTIVITE

28.01 Il n'y a aucune rétroactivité des dispositions de la convention collective sauf quant à l'échelle de salaire prévue pour la signature, laquelle rétroagit au 3 novembre 1983.

L'employeur convient de verser les montants dus en vertu du présent article dans les quinze (15) jours de la signature de la convention.

ARTICLE 29 DUREE ET RENOUVELLEMENT

29.01 La présente convention collective de travail prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 27 avril 1986 inclusivement.

29.02 Si l'une des parties désire, à l'expiration de cette convention collective en négocier une nouvelle ou y apporter des amendements, elle doit, entre le quatre-vingt-dixième (90e) jour et le soixantième (60e) jour précédant l'expiration de cette convention, en donner avis à l'autre partie en lui indiquant, en même temps, les modifications qu'elle désire y apporter.

29.03 Durant les négociations pour le renouvellement de la convention collective et jusqu'à la signature de celle-ci les dispositions de la présente convention s'appliquent, sous réserve des droits de grève et de lock-out.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à ce 28e jour de mars 1984.

ROTISSERIES LE COQ ROTI INC.

Etablissement visé:
122, boulevard Johnny Parent,
Loretteville, Qué.

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
LOCAL 298 F.T.Q.

Denis asselin

ANNEXE "A"

ECHELLE SALARIALE PROPOSEE LE 26 MARS 1984

	Engagement	Fin période probatoire	Durée de service dans l'occupation	3 nov. 83	6 août 84	3 déc. 84	26 août 85
CUISINE:							
Rôtisseur	Sal. min. + ,05$ (*)	4,60	1 an	5,20	5,30	5,75	5,95
			2 ans	5,30	5,40	5,85	6,05
Préposé(e) à la cuisine		4,30	1 an	4,65	4,75	5,15	5,35
			2 ans	4,85	4,95	5,35	5,55
SALLE A MANGER:							
Serveur(euse)	Sal. min. + ,05$ (*)	3,53	1 an	3,55	3,~~55~~ 60 cc	3,60	3,65
Commis-débarasseur		4,2~~0~~5 cc	1 an	4,30	4,40	4,75	4,95
			2 ans	4,40	4,50	4,85	5,05
RECEPTION:							
Réceptionniste-caissière	Sal. min. + ,05$ (*)	4,30	1 an	4,65	4,75	5,15	5,35
			2 ans	4,85	4,95	5,35	5,55
Hôtesse accueil (Ste-Foy)		4,30	1 an	4,65	4,75	5,15	5,35
			2 ans	4,85	4,95	5,35	5,55
LIVRAISON:							
Livreur	Sal. min. + ,05$ (*)	3,45	1 an	3,90	4,00	4,30	4,50
			2 ans	4,10	4,20	4,50	4,70

(*) Taux de salaire minimum applicable à la classification concernée

NOTES

1. Pour les salariés ayant complété leur période de probation, le taux de salaire sera toujours au moins équivalent au taux du salaire minimum qui leur est applicable, plus vingt cinq cents ($0.25).

2. DISPOSITION APPLICABLE AUX SALARIES HORS ECHELLE AUTRES QUE LES SERVEUSES

a) A l'exception des serveuses, le salarié ayant plus de deux ans d'ancienneté et dont le taux de salaire est hors échelle au 3 novembre 1983, c'est-à-dire supérieur au taux prévu pour son occupation à la signature, a droit à une augmentation de trois pour cent (3%) de son taux de salaire applicable rétroactivement au 3 novembre 1983.

De plus, s'il est à l'emploi de l'employeur le 1er mai 1984, tel salarié a droit à un montant forfaitaire équivalent à deux pour cent (2%) du salaire qu'il a gagné entre le 3 novembre 1983 et le 1er mai 1984. Ce montant est payable avant le 30 mai 1984.

S'il est à l'emploi de l'employeur le 1er novembre 1984, il a droit à un montant forfaitaire équivalent à deux pour cent (2%) du salaire qu'il a gagné entre le 1er mai 1984 et le 1er novembre 1984. Ce montant est payable au plus tard le 30 novembre 1984.

b) A l'exception des serveuses, le salarié ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté et dont le taux de salaire le 1er novembre 1984 sera hors échelle, aura droit à compter de cette date à une augmentation de trois pour cent (3%) de son taux de salaire.

De plus, s'il est à l'emploi de l'employeur le 1er mai 1985, tel salarié a droit à un montant forfaitaire équivalent à deux pour cent (2%) du salaire qu'il a gagné entre le 1er novembre 1984 et le 1er mai 1985. Ce montant est payable avant le 30 mai 1985.

S'il est à l'emploi de l'employeur le 1er novembre 1985, il a droit à un montant forfaitaire équivalent à deux pour cent (2%) du salaire qu'il a gagné entre le 1er mai 1985 et le 1er novembre 1985. Ce montant est payable au plus tard le 30 novembre 1985.

c) A l'exception des serveuses, le salarié ayant plus de deux ans d'ancienneté et dont le taux de salaire le 1er novembre 1985 sera hors échelle, aura droit, s'il est à l'emploi de l'employeur le 27 avril 1986, à un montant forfaitaire équivalent à trois pour cent (3%) du salaire qu'il a gagné entre le 1er novembre 1985 et le 27 avril 1986. Ce montant est payable au plus tard le 30 mai 1986.

3. Le salarié qui obtient une promotion, suite à l'affichage d'une occupation conformément à l'article 13, maintient son taux de salaire pour la durée de sa période d'essai. S'il complète la période d'essai, il reçoit le taux de salaire de sa nouvelle occupation qui est immédiatement supérieur au taux de salaire auquel il avait droit avant sa promotion, et les augmentations d'échelles lui sont par la suite accordées suivant les périodes de temps qui y sont indiquées.

Le salarié qui, suite à un affichage est rétrogradé à une occupation dont le taux de salaire est moindre, reçoit ce taux inférieur dès son affectation à cette nouvelle occupation.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: ROTISSERIES LE COQ ROTI INC.,

Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET: L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE, LOCAL 298, F.T.Q.,

Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Compte tenu de la situation particulière du responsable des buffets, il est entendu qu'il peut exécuter en tout temps du travail normalement exécuté par les salariés.

Dans le cas des autres personnes exclues, l'article 5.09 s'applique.

De plus, étant donné qu'il n'est pas possible de prévoir le travail des buffets au niveau des horaires de travail, l'employeur convient de maintenir la pratique actuelle concernant l'offre de travail aux salariés des occupations concernées qui sont disponibles avant de recourir aux services de salariés temporaires.

2. Compte tenu du changement de la période de référence aux fins de rémunération de vacances, pour l'année 1984 la période de référence sera du 1er janvier 1983 au 30 avril 1984.

3. L'Employeur convient dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention de prendre les dispositions pour que les employés à pourboire pouissent, aux fins de l'assurance salaire, inclure dans leur salaire assurable les pourboires déclarés et/ou attributions de pourboires, s'il y a lieu.

4. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Loretteville, ce 28 jour de Mars 1984.

ROTISSERIES LE COQ ROTI INC.

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
LOCAL 298, F.T.Q.

Loyola Sylvestre

Jeane Michaud

France Martineau

Denis Asselin

5933-7 O.K

CT-85-03-Q-134

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-22420-08

AFFAIRE: QD-058-02-85

Québec, le 28 mars 1985

P R E S I D E N T:

Le commissaire général adjoint,

SERGE LALANDE

'85 MAR 28 14:14

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
LOCAL 298 F.T.Q.
1183, de la Canardière
Québec, Qué.
G1J 2C3

ASSOCIATION ACCREDITEE

LES ROTISSERIES LE COQ ROTI INC.
245, rue Soumande
Suite 210
Ville Vanier, Qué.
G1M 1A5

Etablissement visé:

347, boulevard l'Ormière
Loretteville, Qué.
G2B 3L3

(Nouvelle adresse)

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

Selon l'accréditation qui lui a été donnée le 15 avril 1977, qui a été confirmée le 10 juin 1980 et modifiée le 15 mai 1984, l'association accréditée groupe:

"Tous les salariés au sens du code du travail à l'exception des employés de bureau".

DE: LES ROTISSERIES LE COQ ROTI INC.
3575, boulevard Hamel, suite 300
Québec, Qué.
G2E 5G3
ét. visé: 347, boul. l'Ormière
Loretteville, Qué.
G2B 3L3

...2/

ATTENDU QUE le 13 février 1985 l'association accréditée a demandé que l'accréditation soit modifiée;

Dans sa requête, le procureur de l'association allègue que "le ou vers le 27 octobre 1984, ainsi que le 14 novembre 1984, l'intimée avisa la requérante du déménagement de son siège social auparavant situé au 3575, boulevard Wilfrid Hamel, suite 300, Québec, pour une nouvelle adresse, soit: 245, rue Soumande, Suite 210, Ville Vanier, Québec, G1M 1A5."

ATTENDU QU'aucune observation ne nous a été faite à l'égard de cette requête, suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

Le soussigné,

MODIFIE l'accréditation en y changeant la désignation de l'employeur en celle de:

Les Rôtisseries Le Coq Rôti Inc.
245, rue Soumande
Suite 210
Ville Vanier, Qué.
G1M 1A5

Etablissement visé:

347, boulevard l'Ormière
Loretteville, Qué.
G2B 3L3

SERGE LALANDE,
commissaire général adjoint.

RK/ag