



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 86 01 171

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

Certificat accordé Dépôt refusé 08053-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25694-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariées régis par la convention collective
		86-01-27	86-01-20	88-06-17		52

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Union des Employés de Commerce, local 502 Att: M. Sylvain Lussier 1010 Ste-Catherine E. bureau 510 Montréal, QC. H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Restocal Inc 3460 rue Peel, # 1510 Montréal, QC. H3A 2M1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>8863 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
 Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

E.V. 290 boul. d'Anjou, Châteauguay

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/dg	86-01-30

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

003 (094)

RECHERCHE

à F.A.T., C.O.I., C.T.C., F.T.Q. et C.T.M.
 ci-après appelée "L'UNION"
 d'autre part.

Handwritten initials

86 JUN 27 10:12

8023-1

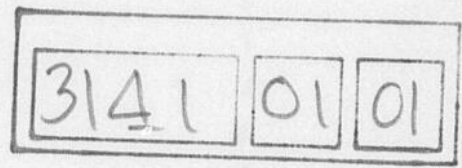
25694-01

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE

ENTRE

RESTOCAL INC.

3460, rue Peel
bureau 1510
Montréal (Québec)
H3A 2M1



ETABLISSEMENT VISE:

290, boulevard d'Anjou
Châteauguay (Québec)
J6K 1C6

ci-après appelé L"EMPLOYEUR"

d'une part,

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 502, T.U.A.C. - U.F.C.W.

1010, rue Ste-Catherine est
bureau 510
Montréal (Québec)
H2L 2G3

détenant une charte de l'Union Inter-
nationale des Travailleurs Unis de
l'Alimentation et de Commerce, affiliée
à F.A.T., C.O.I., C.T.C., F.T.Q. et C.T.M.

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part.

hax
REC
MEMORANDUM
85 JAN 27 10:12

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
.01- PREAMBULE: NON DISCRIMINATION	1
.02- INTERPRETATION DES TERMES	1
.03- NOTES	4
I- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	6
II- DROITS DE LA DIRECTION	8
III- ADHESION SYNDICALE	10
IV- FONCTIONS SYNDICALES	12
V- ANCIENNETE	17
VI- DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI	30
VII- PROCEDURE DE GRIEFS	33
VIII- ARBITRAGE	34
IX- HEURES DE TRAVAIL	35
X- PAUSES ET REPAS	43
XI- HEURES SUPPLEMENTAIRES	44
XII- SALAIRES	47
XIII- ALLOCATIONS	49
XIV- VACANCES ANNUELLES	50
XV- JOURS FERIES	55
XVI- CONGES SOCIAUX	57
XVII- PERMIS D'ABSENCE	58
XVIII- SECURITE SOCIALE	61
XIX- FONCTIONS JURIDIQUES	64
XX- CLAUSES GENERALES	66
XXI- DUREE DE LA CONVENTION	68
ANNEXE "A"	71
ANNEXE "B"	72
ANNEXE "C"	73
ANNEXE "D"	75
ANNEXE "E"	76

.01- PREAMBULE: NON DISCRIMINATION

Ni l'employeur (ni ses représentants) ni l'Union (ni ses représentants), ni les salariés ne doivent exercer aucune discrimination ou intimidation à l'endroit d'un salarié en raison de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions politiques ou religieuses, de son apparence physique, de son statut syndical ou de l'exercice par celui-ci des droits prévus aux présentes.

.02- INTERPRETATION DES TERMES

Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

A) Salarié:

Tout salarié régi par la présente convention collective selon le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du revenu du Québec.

B) Salarié régulier:

1. Tout salarié à l'exception des hôtesse rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement entre trente-cinq (35) à quarante (40) heures par semaine.

2. Tout salarié hôtesse rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille au moins trente (30) heures par semaine.

C) Salarié à temps partiel:

1. Tout salarié, à l'exception des hôtesse, rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de trente-cinq (35) heures par semaine.
2. Tout salarié hôtesse rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille moins de trente (30) heures par semaine.

D) Etablissement:

Rôtisserie située au 290, boulevard d'Anjou, Châteauguay, exploitée par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

E) Section:

Les sections dont on fait mention dans la présente convention sont:

- a) Cuisine
- b) Salle à manger
- c) Comptoir

F) Promotion:

Affectation d'un salarié à un poste comportant plus de responsabilités que celui qu'il détenait antérieurement et accompagné d'une rémunération supérieure.

G) Rétrogradation:

Affectation d'un salarié à un poste comportant moins de responsabilités que celui qu'il détenait antérieurement et accompagné d'une rémunération inférieure.

H) Jour:

A moins de stipulation contraire, le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.

I) Mise à pied:

Perte d'emploi temporaire due à des motifs d'organisation interne ou liés à la vie économique.

J) Licenciement:

Perte d'emploi permanente due à des motifs d'organisation interne ou liés à la vie économique.

K) Rappel au travail:

Acte par lequel l'Employeur demande à un ou plusieurs salariés mis à pied de reprendre le travail.

L) Congédiement:

Renvoi d'un salarié par l'Employeur pour cause disciplinaire.

M) Ancienneté

Signifie la durée totale en année, mois et en jours de service continu de tout salarié au service de l'Employeur depuis son dernier embauchage comme salarié.

N) Conjoint

L'homme et la femme qui sont mariés et cohabitent ou qui vivent ensemble maritalement et qui résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union et sont publiquement représentés comme conjoint.

.03- NOTES

A) Masculin - Féminin

Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires.

Pluriel - Singulier

A moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclue le singulier et vice-versa.

B) Annexes

Toutes les annexes de cette convention font parties intégrantes de ladite convention collective.

C) Convention supérieure à la Loi

Aucune clause de cette convention collective n'est inférieure à ce que stipule toute loi régissant les conditions de travail applicable aux salariés régis par la présente convention.

D) Langue officielle de travail

La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite.

E) Titre des articles

Les titres des articles sont insérés pour faciliter les références seulement et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou des articles de cette convention collective.

ARTICLE I-

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés de l'établissement visé par le certificat d'accréditation syndicale décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du revenu de la Province de Québec, à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du gérant, du gérant de la cuisine, du gérant de la salle à manger, des gérants adjoints de la cuisine, des gérants adjoints de la salle à manger et du commis de bureau".

1.02 Il est de plus convenu qu'aucune entente particulière stipulant des conditions autres que celles prévues aux présentes n'est valable, à moins d'accord entre l'Employeur et l'Union.

1.03 Aux fins d'échange de correspondance:

- a) lors de changements, l'Employeur fournit à l'Union une liste incluant: les noms des personnes cadres de l'établissement ayant autorité sur les salariés ainsi que leur fonction et
- b) lors de changements, l'Union fournit une liste des représentants syndicaux,

- c) cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage.

1.04 L'Employeur ne donne son consentement à aucune personne agissant au nom de toute autre association syndicale ou union dans le but de:

- a) solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre telle autre organisme, ou
- b) réunir les salariés à leur lieu de travail.

1.05 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel qui peut être exécuté par des salariés de l'unité de négociation.

- b) Nonobstant ce qui est mentionné en a), les parties reconnaissent que:

Les personnes cadres travaillant régulièrement à l'établissement peuvent, lorsque la situation l'exige, ou pour fins d'entraînement seulement, aider les salariés afin de maintenir le bon service à la clientèle: cependant, lesdites personnes cadres ne peuvent effectuer de travail manuel et/ou remplacer des salariés dans le but de réduire ou d'annuler des heures de travail des salariés de l'unité de négociation.

De plus, les parties conviennent que tant que les commandes de la section comptoir seront minimales les lundi, mardi, mercredi, des personnes hors de l'unité d'accréditation pourront effectuer le service.

- 1.06 Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.05, il doit calculer au taux de la classification où le travail a été accompli, toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. La somme globale est calculée et répartie également entre les salariés normalement affectés à ladite classification où le travail a été accompli.

ARTICLE II-

DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 a) L'Union reconnaît que l'Employeur a et conserve tous les droits, privilèges et pouvoirs lui permettant d'administrer et de diriger le cours de ses opérations présentes et à venir.

L'Employeur détermine les exigences des tâches et des qualifications requises pour remplir les postes couverts par la présente convention pourvu que l'exercice de tels droits ou privilèges n'enfreigne pas les dispositions de la présente.

b) Les droits de la direction sont sujets à la procédure de griefs en tout temps s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'ils sont la cause de mesures disciplinaires et/ou s'ils sont utilisés de façon abusive et/ou discriminatoire.

2.02 L'Employeur peut créer tout nouveau poste s'il le désire. Il doit cependant négocier avec l'Union le ou les taux de salaire de ce nouveau poste. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et le litige est soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'article VIII de la présente convention collective.

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié qui demeure au travail et qui est affecté par ces dites nouvelles méthodes et/ou changements.

ARTICLE III-

ADHESION SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit comme condition du maintien de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention collective.
- 3.02 Tout salarié doit, au moment de son embauchage, signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire à compter de sa première paie de la façon prescrite par l'Union.
- 3.03 a) Tout salarié doit, au moment de son embauchage, signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation sur sa première paie après la période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage, de la façon prescrite par l'Union.
- b) L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et en adresse copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de contributions syndicales.
- 3.04 L'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais

d'initiation dans les quinze (15) jours suivant la période de quatre (4) semaines où les prélèvements ont été effectués.

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" et d'informations générales qui doivent être mises à date au moment de l'émission de chaque rapport. Un spécimen dudit rapport apparaît à l'annexe "D" de la convention.

- 3.05 L'Union indemnise l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui ainsi que tous les dommages ou frais qui sont liés directement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 L'Union ne rejette aucune demande d'adhésion à l'Union sans motif juste et raisonnable.
- 3.07 L'Union communique à l'Employeur par courrier recommandé, le nom de tout salarié qui n'est pas en règle avec l'Union. L'Employeur doit mettre fin à l'emploi de tel salarié dans les deux (2) semaines suivant réception de ladite information.

3.08 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le ou vers le premier jour de son emploi.

3.09 Lorsqu'un vote est décrété par l'Union, pour la formation de son exécutif, l'Employeur doit permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement.

La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des opérations de l'Employeur.

3.10 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales prélevées à chaque salarié et indique ces montants sur les formules T4 et Relevé 1 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE IV-

FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux de l'Union ont accès à l'établissement lorsque des salariés sont au travail pour les visiter et/ou constater que les termes de la présente convention collective sont

observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence au gérant de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant.

Un représentant syndical ne doit en aucun cas abuser de son privilège et l'Employeur ne doit en aucun cas abuser de son autorité de façon à priver le représentant syndical d'effectuer son travail.

4.02 Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit trente (30) jours à l'avance obtient un congé sans solde. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de trente (30) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste. Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste ou un poste similaire, si son poste a été aboli.

4.03 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence pour assister à des activités syndicales pour une période maximale de cinq (5) jours (cours, congrès).

Un tel permis d'absence est soumis aux conditions suivantes:

- a) l'Union doit effectuer sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré;

- b) une telle demande doit comporter les dates de début et de cessation dudit permis d'absence;
- c) Le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) salarié à la fois;
- d) l'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de dix (10) jours par année civile pour de telles absences;

Durant une telle absence, le salarié maintient tous ses droits et privilèges ainsi que son salaire selon sa cédule de travail. Cependant, l'Union doit acquitter à l'Employeur les frais ainsi encourus pour le maintien du salaire. Lorsque l'Union retarde indûment le paiement des frais encourus, l'Employeur retient les frais dus à même les prélèvements.

- 4.04 Le salarié qui est membre du Comité exécutif de l'Union obtient un permis d'absence pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au gérant de l'établissement et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

Durant une telle absence, le salarié maintient tous ses droits et privilèges ainsi que son salaire selon sa cédule de travail. Cependant, l'Union doit acquitter à l'Employeur les frais ainsi encourus pour le maintien du salaire. Lorsque l'Union retarde indûment le paiement des frais encourus, l'Employeur retient les frais dus à même les prélèvements.

4.05 Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou assignés par l'Union parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés. L'assistant-délégué peut exercer les mêmes fonctions et possède les mêmes droits et privilèges qu'un délégué; cependant, le délégué a toujours préséance sur l'assistant-délégué.

4.06 Le délégué ou l'assistant-délégué d'Union peuvent enquêter auprès des salariés et/ou soumettre des griefs pour tout salarié et/ou rencontrer le gérant et/ou son remplaçant afin de discuter de problèmes de relations de travail.

Le délégué d'Union ou l'assistant-délégué peuvent remplir les fonctions de délégué durant les heures normales de travail sans perte de salaire à la condition de ne pas nuire à la bonne marche des opérations.

Le délégué ou l'assistant-délégué d'Union doivent aviser le gérant de l'établissement ou son remplaçant avant de quitter leur travail; cependant, le délégué ou l'assistant-délégué ne peuvent quitter l'établissement durant les heures normales de travail pour effectuer leurs fonctions de délégué.

Un délégué d'Union ou l'assistant-délégué ne doivent en aucun cas abuser de leurs droits et privilèges de délégué et l'Employeur ne doit en aucun

cas abuser de son autorité de façon à priver le délégué d'effectuer son travail.

4.07 En autant que l'Union le peut, seuls les salariés ayant au moins six (6) mois d'ancienneté au service de l'Employeur peuvent être admissibles au poste de délégué ou assistant-délégué d'Union.

4.08 L'Union fournit à l'Employeur une liste des noms du délégué et assistants-délégués et elle maintient cette liste à date. Le délégué ou assistants-délégués d'Union en sont officiellement reconnus qu'au moment où ils sont confirmés par écrit au gérant de l'établissement ou à son remplaçant.

4.09 Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de deux (2) salariés membres de l'unité de négociation pour le renouvellement de la présente convention collective.

L'Employeur s'engage à maintenir le salaire des membres du comité de négociation à l'occasion des séances de négociation ou conciliation et ce, selon la cédule de travail.

4.10 L'Employeur fournit à l'Union un tableau d'affichage pour toute communication non diffamatoire destinée à ses membres et signée par un représentant autorisé par l'Union. Ce tableau est situé à un endroit mutuellement convenu.

4.11 L'Employeur défraie à part égale avec l'Union:

- a) Les coûts de location de salle pour fins de négociation de la convention;
- b) Les coûts d'imprimerie et de mise en pages de la convention collective sous forme de livret.

4.12 Ancienneté préférentielle

Un salarié nommé délégué ou assistant-délégué jouit tant et aussi longtemps qu'il demeure à ces postes d'une ancienneté préférentielle en ce qui a trait à la mise à pied et rappel seulement, en ce sens qu'il est le dernier mis à pied et le premier rappelé le cas échéant, sous réserve toutefois de pouvoir satisfaire immédiatement aux exigences de la tâche à accomplir.

ARTICLE V-

ANCIENNETE

5.01 a) L'ancienneté consiste en la durée du service continu auprès de l'Employeur depuis sa dernière date d'embauche.

- b) Le service continu consiste en la durée d'emploi auprès de l'Employeur, non interrompue par une cause qui détermine la perte d'ancienneté.
- c) Si deux (2) ou plusieurs salariés commencent à travailler à la même date et qu'il y a ambiguïté pour établir l'ordre d'ancienneté entre eux, cet ordre d'ancienneté s'établit selon l'ordre alphabétique de leur nom de famille.
- d) Si une personne travaille pour l'Employeur dans la juridiction de l'union et qu'elle ne fait pas partie de l'unité de négociation et qu'elle désire s'intégrer à l'unité de négociation après la période de probation, la procédure suivante doit être appliquée:
 - 1) L'Employeur ou la personne désirant s'intégrer doit faire la demande écrite au préalable à l'Union en spécifiant le nom, les années de service auprès de l'Employeur et la fonction qu'elle occupe présentement.

L'Employeur ou la personne doit spécifier à quelle nouvelle fonction elle désire s'intégrer.
 - 2) L'Union s'engage à reconnaître les années de service auprès de l'Employeur pour l'application générale de la convention;

cependant, un tel salarié est considéré comme s'il était embauché le jour de son intégration dans l'unité de négociation pour l'application des clauses concernant les mises à pied, les rappels au travail, les postes disponibles et les promotions et les mécanismes prévus aux clauses 5,14 et 5,19 s'appliquent.

- 5.02** a) Le droit d'ancienneté s'acquiert après soixante (60) jours effectivement travaillés pour tous les salariés.
- b) Durant cette période, le salarié est en probation et son renvoi ne peut en aucun cas faire l'objet de grief.
- 5.03** Sauf disposition expresse ou contraire, tant qu'un salarié ne perd pas son ancienneté, il continue de l'accumuler.
- 5.04** Le salarié conserve et accumule son ancienneté:
- a) Absence par suite d'un accident de travail pendant les dix-huit (18) premiers mois;
- b) Absence par maladie ou accident autre qu'accident de travail pendant les douze (12) premiers mois;

- c) Absence prévue à la présente convention;
- d) Mise à pied pendant les douze (12) premiers mois;
- e) Lors d'un congé sans solde accordé à l'occasion d'un congé de maternité et dont la durée maximum sera de neuf (9) mois de l'accouchement.

5.05 Le salarié perd son ancienneté et son emploi:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est mis à pied pour plus de douze (12) mois;
- c) si le salarié ne se présente pas à son travail durant plus de deux (2) jours cédulés et consécutifs sans autorisation et sans raison valable;
- d) s'il est congédié et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou d'arbitrage;
- e) si un salarié ne se rapporte pas au travail dans les sept (7) jours qui suivent son rappel au travail à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou sans raison valable. Ce rappel est fait par lettre recommandée et expédiée au salarié à la

dernière adresse connue de l'Employeur avec copie adressée à l'Union.

5.06 Une (1) fois l'an, vers le 1er octobre, l'Employeur fournit à l'Union deux (2) listes d'ancienneté des salariés régis par la présente convention collective; une (1) pour les salariés réguliers et une (1) pour les salariés à temps partiel, indiquant:

1. nom et prénom du salarié;
2. sa date d'ancienneté;
3. la section où le salarié travaille;
4. la fonction du salarié;
5. son numéro d'assurance sociale;
6. son sexe.

Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement. Cette liste est fournie à titre officieux seulement et ne peut préjudicier les droits des parties. Un salarié désirant contester sa date d'ancienneté peut le faire en suivant la procédure de griefs prévue à l'article 7.

- 5.07 a) Tout salarié régulier mis à pied reçoit un préavis ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

<u>ANCIENNETE</u>	<u>PREAVIS OU SALAIRE</u>
Moins d'un (1) an:	Une (1) semaine
Un (1) an mais moins de cinq (5) ans:	Deux (2) semaines
Cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans:	Quatre (4) semaines
Dix (10) ans et plus:	Huit (8) semaines

- b) pour un salarié régulier, un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié. Copie du préavis est remise au délégué d'Union ou à l'assistant-délégué.
- c) Tout salarié à temps partiel ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied reçoit un préavis écrit de cinq (5) jours ou est payé cinq (5) jours tel que cédulé.
- d) Une copie de tels préavis est adressée à l'Union dans les meilleurs délais.
- e) Cette clause ne s'applique pas dans les cas de feu, inondation, manque d'électricité ou autre cause hors du contrôle de l'Employeur (Act of God) qui ont pour effet d'empêcher l'ouverture de l'établissement après l'incident.

5.08 L'ancienneté des salariés réguliers prévaut sur celle des salariés à temps partiel dans tous les cas de mise à pied en autant que les salariés qui restent à l'emploi de l'Employeur possèdent les exigences normales de la tâche à accomplir.

5.09 Dans tous les cas de mise à pied d'un salarié régulier, l'Employeur doit procéder de la façon suivante: il doit offrir au salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans la fonction où doit s'effectuer la mise à pied les choix suivants:

- 1) être mis à pied et avoir un droit prioritaire sur les salariés à temps partiel tel que stipulé en 5.11 ou,
- 2) déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans sa section dans une fonction égale ou inférieure à la sienne en autant qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir du salarié régulier qu'il peut déplacer.

Le salarié régulier ainsi déplacé en vertu de 5.09 2) et qui est mis à pied possède un droit prioritaire sur les salariés à temps partiel tel que stipulé en 5.11.

5.10 L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre

d'ancienneté dans leur fonction, c'est-à-dire que les salariés en mise à pied qui ont le plus d'ancienneté dans leur fonction sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur.

- 5.11 Si un salarié régulier est mis à pied, par suite d'un manque de travail, il a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel dans une fonction égale ou inférieure à la sienne dans sa section en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir. Durant sa période de mise à pied comme salarié régulier, il conserve son statut de régulier et il accumule son ancienneté de régulier pour un rappel au travail. De plus, il possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel dans une classification égale ou inférieure à la sienne dans sa section pour les heures de travail disponibles selon le mécanisme prévu en 5.09 autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

Sa période de mise à pied terminée, ce salarié a droit à un emploi à temps partiel dans une fonction égale ou inférieure à la sienne dans sa section et son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche avec l'Employeur.

5.12 Si un salarié à temps partiel est mis à pied, ce salarié à temps partiel possède un droit prioritaire à un rappel pour un emploi à temps partiel dans sa section, dans une fonction égale ou inférieure à la sienne en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

5.13 Un salarié régulier qui désire devenir salarié à temps partiel peut le faire en donnant un avis écrit au gérant de l'établissement d'un tel fait. A compter de la date de son changement de statut, qui doit être effectué dans les quinze (15) jours de la date qui apparaît sur sa demande, il est automatiquement régi par les conditions de travail des salariés à temps partiel incluant la rémunération telle que décrite en annexe "A". Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche avec l'Employeur.

Ce salarié ne peut redevenir salarié régulier avant un (1) an de son changement de statut.

- 5.14
- a) Dans tous les cas de postes vacants, l'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours.
 - b) Les postes affichés sont offerts aux salariés qui ont le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature. L'ancienneté est

le facteur prépondérant à moins que le salarié ne puisse satisfaire aux exigences requises par le poste.

- c) Le salarié à temps partiel a la priorité sur tout candidat de l'extérieur de l'unité de négociation pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences requises par le poste.
- d) L'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours sur le tableau d'affichage de l'établissement, les déplacements de personnel suivants:
 - un salarié à temps partiel devenu "salarié régulier";
 - toute promotion et/ou mutation d'un salarié d'un poste à un autre;
 - l'embauche d'un nouveau salarié.
- e) Ces avis indiquent les déplacements de personnel effectués au cours de la semaine précédente et comportent les renseignements suivants:
 - nom et prénom du salarié;
 - son ancienneté;
 - sa fonction avant et après son déplacement.
- f) Copie de ces avis est adressée à l'Union et remise aux délégués d'Union de l'établissement.

Tout grief découlant d'un déplacement de personne tel que prévu en "a)" doit être présenté à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les quinze (15) jours suivant le septième jour de l'affichage.

- g) Dans tous les cas, le salarié peut accepter de refuser le déplacement stipulé en a) et ses droits ne sont pas affectés pour un déplacement futur.

5.15

- a) Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté est déterminée de la façon suivante:
 - . Il obtient un crédit de cinquante pourcent (50%) de son ancienneté à temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte. Le maximum de ce crédit ne dépasse pas deux (2) ans.
- b) Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire, de paie et de vacances à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier si la modification s'effectue à l'intérieur de la même fonction.

- 5.16 Lorsqu'il y a conflit d'intérêt entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux des salariés à temps partiel.
- 5.17 L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective.
- 5.18 Dans tous les cas de promotion, une période d'essai de trente (30) jours est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. De plus, il peut, s'il le désire, retourner à son ancien poste après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à l'Employeur. Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié à son ancien poste s'il ne rencontre pas les exigences normales de la tâche à accomplir. Dans de tels cas, le salarié reçoit le salaire qu'il toucherait comme s'il était demeuré au poste qu'il occupait avant sa promotion. Dans ce dernier cas, l'Employeur doit considérer le salarié suivant ayant le plus d'ancienneté qui avait posé sa candidature, la procédure d'affichage pour tout poste vacant s'applique.

5.19 Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité de négociation dans l'établissement de la juridiction de l'Union, une période d'essai de soixante (60) jours effectivement travaillés lui est accordée. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné et conserve et accumule tous les autres droits et avantages de la convention. Avant l'expiration de la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction et après avoir donné au préalable un avis écrit d'une (1) semaine à l'Employeur avec une copie adressée en même temps au bureau de l'Union.

Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié et il doit procéder de la même façon que décrit ci-dessus.

Un tel salarié ne peut avoir qu'une seule période d'essai pour la durée de la présente convention collective.

5.20 Aucun salarié n'est transféré sans son consentement dans un établissement non régi par la présente convention.

ARTICLE VI-

DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

- 6.01 a) Les parties conviennent que la suspension, le congédiement et la réprimande écrite sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur.
- b) Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- c) La signature d'un salarié sur tout avis écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

- 6.02 a) Le gérant de l'établissement se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu.

Tout avis doit être remis au délégué en même temps qu'au salarié et une copie est adressée à l'Union dans les meilleurs délais.

- b) Lors de toute entrevue menée par l'Employeur relativement au rendement et/ou à la conduite d'un salarié, le salarié peut s'il le désire demander la présence d'un délégué d'Union.
- c) Aucun salarié qui a complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu un avertissement écrit de congédiement ou de suspension et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins un (1) avis écrit. La seule exception a trait au cas de congédiement ou suspension pour cause grave.

d) Tout avis de suspension doit indiquer les raisons et la date de début et la durée d'une suspension. L'Employeur donne également les raisons et la date d'entrée en vigueur d'un congédiement.

e) Tout avertissement écrit doit être fait selon les règles établies à l'article VI et doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours après que l'Employeur a eu connaissance de ces faits écrits dans l'avertissement.

Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avertissement au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les cinq (5) jours suivant son retour au travail.

f) Toute mesure disciplinaire doit être faite par écrit et contenir les motifs de ladite mesure.

- 6.03**
- a) La rétrogradation n'est pas et ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire et si l'Employeur décide de l'appliquer, le salarié est rétrogradé à une classification inférieure à celle qu'il détient dans l'établissement.
 - b) Aucun salarié n'est rétrogradé sans un préavis écrit d'une (1) semaine.

- c) Un tel préavis doit indiquer clairement les raisons et la date effective d'une rétrogradation et il est remis au salarié en présence d'un délégué et est expédié par courrier recommandé à l'Union dans les meilleurs délais.

Lors de contestation dans le cas de rétrogradation, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

- 6.04
- a) Aucune mesure disciplinaire ne doit paraître au dossier d'un salarié et ne peut être invoquée contre lui si elle est datée de plus de six (6) mois à moins que durant cette période, le salarié ait fait l'objet d'une autre mesure disciplinaire de même nature.
 - b) Toute mesure disciplinaire sur laquelle un salarié a eu gain de cause de par la procédure de griefs est retirée de son dossier.
 - c) Un salarié peut vérifier le contenu de son dossier sur ses heures normales de travail après en avoir fait la demande.

- 6.05
- Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence et celle d'un témoin de son choix.

ARTICLE VII-

PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 L'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application de la présente convention collective. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:
- 7.02 1ère étape: verbalement au supérieur immédiat
Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au supérieur immédiat dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du supérieur immédiat doit être rendue verbalement dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.
- 7.03 2e étape: par écrit au gérant de l'établissement
Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au gérant de l'établissement dans les quinze (15) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le gérant de l'établissement doit alors rendre sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.
- 7.04 a) L'Union peut soumettre des griefs en débutant à l'étape de son choix et l'Union et/ou le délégué d'Union peuvent en tout temps se substituer au salarié pour la procédure de griefs.

- b) Si un grief est présenté en débutant à la deuxième étape, il doit être soumis dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief.

7.05 Les délais limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente écrite entre l'Employeur et l'Union.

ARTICLE VIII-

ARBITRAGE

- 8.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code du travail et ce, dans les trente-et-un (31) jours de la date de la décision rendue à la deuxième étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.

- 8.02 a) 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.

- b) Dans tous les cas de suspension ou de congédiement, 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.
- c) Dans le cas d'un avis écrit de l'Employeur envers le salarié, l'arbitre peut confirmer ou casser la décision de l'Employeur.

8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention collective est finale et lie les parties en cause.

8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires de l'arbitre.

ARTICLE IX-

HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 a) L'horaire de travail du salarié est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.

- b) L'horaire de travail quotidien du salarié régulier doit prévoir des heures consécutives à l'exception des repas.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, les hôtesses peuvent travailler sur des heures brisées.

- 9.02 L'Employeur ne peut former que deux (2) équipes de travail, soit une "équipe de jour" et une "équipe de soir".

- 9.03 a) La semaine normale de travail du salarié régulier à l'exception des hôtesses est de trente cinq (35) à quarante (40) heures par semaine à faire en cinq (5) jours de travail. Les congés hebdomadaires de chaque salarié régulier doivent être consécutifs: cependant, un salarié régulier peut renoncer à ces congés hebdomadaires non consécutifs.

La semaine normale de travail du salarié régulier hôtesse est de trente (30) heures par semaine à faire en cinq (5) jours ou moins de travail consécutifs.

- b) Lorsque deux (2) ou plusieurs salariés réguliers de la même classification travaillent sur la même équipe, l'Employeur offre le choix des congés hebdomadaires selon l'ancienneté des salariés.

- c) Les périodes quotidiennes de travail du salarié régulier sont d'un minimum de trois (3) heures et d'un maximum de dix (10) heures.

9.04

- a) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel à l'exception des hôtesses est de moins de trente-cinq (35) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.

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.

- b) Les périodes quotidiennes de travail du salarié à temps partiel sont d'un minimum de trois (3) heures et d'un maximum de douze (12) heures.

9.05

- a) L'horaire de travail du salarié régulier de jour s'étale entre six (06:00) heures et vingt (20:00) heures.

- b) L'horaire de travail du salarié régulier de soir s'étale entre dix-sept (17:00) heures et au plus tard une (1) heure après la fermeture de l'établissement.

- c) L'horaire de travail du salarié à temps partiel doit se terminer au plus tard une (1) heure après la fermeture de l'établissement.

9.06 Dans la composition de l'équipe du soir de l'établissement, l'Employeur fait d'abord appel, par ordre d'ancienneté aux salariés désireux d'appartenir à l'équipe du soir compte tenu des classifications requises pour combler les postes disponibles en autant que le salarié possède les exigences normales de la tâche à accomplir. Si le nombre de salariés désireux de travailler à l'équipe du soir est insuffisant, l'Employeur assigne les salariés nécessaires compte tenu des classifications requises, selon l'ordre inverse d'ancienneté.

- 9.07
- a) L'horaire de travail des salariés est affiché sur le tableau d'affichage avant midi (12:00) le vendredi de chaque semaine pour la semaine suivante se terminant le dimanche soir.
 - b) Le document affiché indique en premier lieu l'horaire de travail des salariés réguliers et par la suite celui des salariés à temps partiel. Les noms des salariés apparaissent par ordre d'ancienneté sur l'horaire de travail.
 - c) Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché du salarié régulier après dix-huit (18:00) heures le jour de l'affichage. Une copie est

remise au délégué d'Union ou en son absence à l'assistant-délégué d'Union pour dix-huit (18:00) heures.

- d) Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché du salarié à temps partiel à moins que le salarié concerné n'ait été avisé au moins vingt-quatre (24) heures avant le changement prévu.

Dans un tel cas, l'Employeur doit toujours aviser le salarié à temps partiel cédulé ayant le moins d'ancienneté dans la classification où il doit y avoir un tel changement.

Cette clause ne s'applique pas dans le cas de feu, inondation, manque d'électricité, tempête de neige ou autre cause hors du contrôle de l'Employeur (Act of God).

- e) Les congés hebdomadaires doivent être déterminés sur l'horaire pour chaque salarié par l'abréviation (CH) et pour un congé statutaire (CS). Tout autre congé ou absence doit être déterminé par une abréviation appropriée et constante.
- f) Le salarié 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, sinon il conserve le même horaire de travail que celui affiché au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.

- 9.08 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 la journée de travail est terminée, ils doivent pointer 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 de ses entrées sur sa carte de présence et ne doit en aucun cas pointer la carte d'un autre salarié.
- 9.09 a) L'Employeur convient que les salariés à temps partiel ne sont pas embauchés et/ou ne travaillent pas de façon à remplacer, déplacer ou priver un éventuel salarié régulier.
- b) Les heures de travail disponibles pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans chaque classification. Les salariés à temps partiel sont cédulés par ordre d'ancienneté, dans chaque classification, le maximum d'heures de travail possible à l'intérieur d'une journée et/ou d'une semaine normale telle que définie à l'article IX, en autant qu'ils soient capables d'effectuer le travail à accomplir et qu'ils soient disponibles.

- c) Tout salarié à temps partiel doit remplir lors de son embauchage (ou lors de la signature de la présente convention collective) une formule de disponibilité permanente dont le gérant de l'établissement remet copie au salarié concerné et une copie au délégué d'Union.
- d) Un salarié à temps partiel peut modifier temporairement ou en permanence sa disponibilité. Pour ce faire, il doit remplir une nouvelle formule de disponibilité le 1er septembre, le 1er décembre, le 1er mars et le 1er juin. Cette nouvelle formule de disponibilité s'applique à compter du 2e lundi suivant sa remise au gérant de l'établissement et au délégué d'Union.

Le salarié qui ne présente pas une nouvelle formule de disponibilité aux dates ci-haut prévues est assujetti automatiquement à sa formule de disponibilité précédente sans avoir à soumettre une autre formule.

La seule exception au présent paragraphe, s'applique aux salariés à temps partiel qui sont inscrits dans une institution reconnue par le Ministère de l'éducation.

Ces derniers peuvent modifier leur formule de disponibilité à cause d'un conflit entre l'horaire établi et l'horaire scolaire. Dans ce dernier cas, l'employé devra présenter à l'Employeur l'horaire de ses cours.

- e) La disponibilité d'un salarié à temps partiel ne peut être inférieure à trois (3) heures au cours d'une même semaine; cependant, il peut demeurer non disponible pour une période de quatre (4) semaines consécutives complètes ou moins, en autant qu'il avise de cette disponibilité tel que prévu en d).
- f) L'Employeur met à la disposition des salariés à temps partiel des formules de disponibilité dans l'établissement et ce, en tout temps.
- g) Dans le cadre de l'application du paragraphe b) les hôtesse à temps partiel ne pourront pas être cédulées plus de vingt-cinq (25) heures par semaine, sauf s'il n'y a personne de disponible pour effectuer le travail et que la salariée est consentante.

ARTICLE X-

PAUSES ET REPAS

10.01 Les salariés de la cuisine ont le droit de prendre quarante-cinq (45) minutes pour le repas, dont quinze (15) minutes payées, s'ils travaillent plus de cinq (5) heures consécutives de travail.

Les salariées hôtesse ont le droit de prendre trente (30) minutes sans paie pour le repas, s'ils travaillent plus de cinq (5) heures consécutives de travail.

10.02 a) A l'exception des hôtesse, 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 de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail.

b) A l'exception des hôtesse, le salarié à temps partiel qui travaille durant une période quotidienne de trois (3) heures consécutives doit prendre une (1) pause payée de quinze (15) minutes.

A l'exception des hôtesse, le salarié à temps partiel qui travaille durant une période quotidienne de six (6) heures consécutives ou plus, doit prendre deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune.

c) Autant que possible la pause est prise au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne. Un salarié n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ, ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas.

10.03 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 et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles payées pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire effectué.

10.04 En autant que possible, toutes les pauses mentionnées à l'Article X sont accordées selon le principe: "Le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti".

ARTICLE XI-

HEURES SUPPLEMENTAIRES

11.01 Le salarié est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire de travail.

Toutes les heures de travail effectuées en dehors des heures normales de travail, soit douze (12) heures par jour, sont considérées comme du temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2).

Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.

Le salarié n'a pas droit au taux de temps et demi (1 1/2) s'il ne fait plus de huit (8) minutes de temps supplémentaire avant et/ou après sa journée normale de travail cédulé.

A compter de la neuvième (9e) minute, le temps supplémentaire devient effectif et est rétribué et calculé à partir de la première minute de surtemps.

- 11.02 Toutes les heures travaillées durant un congé hebdomadaire du salarié régulier doivent être rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2).
- 11.03 a) Toutes les heures travaillées par un salarié régulier lors d'un jour férié, sont rémunérées au taux du temps et demi (1 1/2) en plus de la rémunération prévue pour ce jour férié.
- b) Le salarié à temps partiel est payé pour les jours fériés par une indemnité égale à la moyenne de son salaire journalier pendant les deux (2) semaines précédant ce jour férié.

- 11.04 Un salarié qui fait plus de six (6) heures de travail supplémentaire avant et/ou après sa journée de travail normale, est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en sus de ses six (6) heures.
- 11.05 Un salarié ne peut prendre de congé durant son horaire normal pour compenser des heures de travail supplémentaire.
- 11.06 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.
- 11.07 Lorsqu'il est nécessaire de faire du temps supplémentaire, l'Employeur s'engage à aviser le salarié impliqué le plus tôt possible.
- 11.08 Pour faire exécuter du temps supplémentaire, l'Employeur doit procéder de la façon suivante:
- 1^o Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de la classification où le travail supplémentaire est requis en procédant d'abord parmi les salariés réguliers présents et ensuite parmi les salariés à temps partiel présents. S'il est impossible d'obtenir selon le volontariat un nombre suffisant de salariés

de cette même classification, il assigne par ordre inverse d'ancienneté au sein de ladite classification en commençant d'abord parmi les salariés à temps partiel présents et ensuite parmi les salariés réguliers présents.

2^o Lorsque l'Employeur peut déterminer deux (2) jours à l'avance qu'il a besoin de recourir à un salarié pour travailler en temps supplémentaire, il doit le déterminer le plus tôt possible et il procède de la façon suivante:

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

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

ARTICLE XII-

SALAIRES

12.01 L'énumération des fonctions, les taux de salaires et leur date de mise en vigueur apparaissent en Annexe "A".

- 12.02 Le salaire de tous les salariés est versé à tous les deux (2) jeudis sous enveloppes scellées selon la pratique actuelle.
- Si le jeudi est un jour chômé, la paie est distribuée le vendredi avant midi.
- 12.03 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié sans une autorisation écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires prescrites en vertu de la convention ou par la loi.
- 12.04 Les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur selon la durée de son service continu le lundi le plus près de sa date anniversaire d'embauchage ou de sa promotion, selon le cas.
- 12.05 Tout salarié promu à une fonction supérieure est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle fonction au taux immédiatement supérieur au taux de salaire qu'il touchait avant d'être promu. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle fonction, il continue à progresser dans l'échelle de sa nouvelle fonction jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.
- 12.06 Le taux de salaire d'un salarié n'est pas réduit à cause du fait qu'il travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

Nonobstant ce qui précède, ceci ne s'applique pas dans les cas de mise à pied.

12.07 Le salarié qui travaille à la demande de l'Employeur à une classification supérieure à la sienne pendant plus d'une (1) journée reçoit le taux de salaire immédiatement supérieur au sein à l'intérieur de l'échelle dans la classification où il travaille temporairement pour le temps où il est ainsi affecté.

12.08 L'Employeur convient que la responsabilité de l'entraînement des nouveaux salariés incombe au personnel cadre. Pour sa part, le syndicat convient qu'il est du devoir des autres employés de faciliter l'intégration des nouveaux employés.

ARTICLE XIII-

ALLOCATIONS

13.01 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, mais n'excède jamais quinze (15%) pourcent de plus que le taux en vigueur au 1er janvier 1983 pour la durée de la présente convention collective.

- 13.02 Tout salarié bénéficie d'un escompte de quinze pourcent (15%) sur les commandes au comptoir fait 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 XIV-

VACANCES ANNUELLES

- 14.01 L'Employeur convient d'accorder des vacances à tous les salariés, calculées de la façon suivante:
- a) Pour les fins de calcul des vacances, l'année de référence est comprise entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante.
 - b) Le salarié qui au 30 avril d'une année, a moins d'une (1) année de service, bénéficie d'une journée de vacances par mois de service avec un maximum de dix (10) journées, calculées à raison de 4% de ses gains totaux gagnés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
 - c) Le salarié qui au 30 avril d'une année, a plus d'une (1) année de service, mais moins de cinq (5) années, bénéficie de deux (2) semaines de

vacances payées, calculées à raison de 4% de ses gains totaux gagnés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

- d) Le salarié qui au 30 avril d'une année, a plus de cinq (5) années de service mais moins de dix (10) années, bénéficie de trois (3) semaines de vacances payées, calculées à raison de 6% de ses gains totaux gagnés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- e) Le salarié qui au 30 avril d'une année, a plus de dix (10) années de service bénéficie de quatre (4) semaines de vacances payées, calculées à raison de 8% de ses gains totaux gagnés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

A ce tableau s'ajoute celui prévu en 14.02 pour les cas où les salariés sont embauchés entre le 1er mai et le 1er octobre; c'est-à-dire 0,4% par jour supplémentaire de vacances.

- 14.02** Lorsque le cinquième (5e), le dixième (10e) anniversaire d'embauche d'un salarié se situe entre le 1er mai et le 1er octobre et que de ce fait le salarié ne peut bénéficier de ses trois (3), quatre (4) semaines de vacances annuelles payées, selon le cas, il a droit à une (1) journée additionnelle payée par mois de travail avant le

premier (1er) octobre, comme décrit dans le tableau ci-dessous:

DUREE DE SERVICE
AU 1ER MAI

(Ancienneté)

1er mai au 1er juin:	Cinq (5) jours de plus (2,0%)
1er juin au 1er juillet:	Quatre (4) jours de plus (1,6%)
1er juillet au 1er août:	Trois (3) jours de plus (1,2%)
1er août au 1er septembre:	Deux (2) jours de plus (0,8%)
1er septembre au 1er octobre:	Un (1) jour de plus (0,4%)

- 14.03** L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent, des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er mai au 1er septembre; cependant, un salarié peut prendre ses vacances à toute autre période de l'année.
- 14.04** Les salariés ont droit de choisir jusqu'à deux (2) semaines consécutives ou non consécutives de vacances durant la période normale de vacances.

Les salariés qui choisissent leurs vacances en dehors de la période normale de vacances peuvent toutes les prendre consécutives ou non consécutives selon leur choix.

14.05 Semaine de vacances

La semaine de vacances est une période de sept (7) jours civils consécutifs s'étendant de minuit (00:00), un jour civil donné, à la fin du septième (7e) jour civil suivant.

14.06 Jours de vacances

Un jour de vacances est une période de vingt-quatre (24) heures consécutives s'étendant de minuit (00:00), un jour civil donné, à la fin du même jour.

14.07 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires pour les salariés.

14.08 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances en autant qu'il inscrive son choix sur la liste de vacances avant le 1er avril.

14.09 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur ou lors de leur décès, ont droit au paiement des vacances gagnées dues au moment de leur départ,

calculées du 1er mai à la date de leur départ, d'après 4%, 6% ou 8% de leurs gains tel qu'appliquable depuis le 1er mai.

A ce tableau s'ajoute le tableau prévu en 14.02 pour les cas des salariés dont la date anniversaire d'embauche se situe entre le 1er mai et le 1er octobre.

14.10 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus, soit immédiatement avant ou après sa période de vacances, à son choix.

14.11 L'ancienneté prévaut lors du choix des périodes de vacances.

Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances avant le 1er avril de chaque année et séparément des salariés à temps partiel qui eux doivent les choisir avant le 15 avril.

Le choix des vacances se fait parmi les salariés de chaque section séparément.

14.12 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans une même section.

- 14.13 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage de l'établissement au plus tard le 15 avril pour les salariés réguliers et le 30 avril pour les salariés à temps partiel. Ni l'Employeur ni le salarié ne pourra changer les dates de vacances, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé avec copie remise au délégué d'Union.
- 14.14 La paie de vacances d'un salarié lui est remise avant son départ pour ses vacances. Cependant tout salarié ayant déjà cédé ses vacances et désirant modifier sa période de vacances doit faire la demande au moins trois (3) semaines avant la date de son départ prévu pour vacances.
- 14.15 Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut être invoqué pour empêcher le choix de vacances des salariés.

ARTICLE XV-

JOURS FERIES

- 15.01 a) Les jours suivants sont chômés et payés:
- Jour de l'An
 - Lundi de Pâques
 - Lundi de la Fête des Mères
 - Fête de Dollard

Fête Nationale des Québécois
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Noël

- b) Le salarié à temps partiel est payé pour les jours fériés par une indemnité égale à .004% de ses gains totaux payés par l'Employeur pendant l'année de référence. Cette dernière est constituée des vingt-six (26) périodes de paie précédant le jour férié sauf pour le Jour de l'An où on utilisera la même période de référence que celle de Noël et, le même principe s'appliquera pour la Fête de Dollard où on utilisera la période de référence du lundi de la Fête des Mères, ainsi que, pour la Confédération où on utilisera la période de référence de la Fête Nationale des Québécois.
- c) Pour le salarié régulier dont la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) à quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours de travail, un (1) jour férié équivaut à une journée travaillée de un cinquième (1/5) de son horaire normal cédulé.

15.02 Le congé se définit comme la période comprise entre 00:01 heure et vingt-quatre (24:00) heures le jour du congé.

ARTICLE XVI-

CONGES SOCIAUX

16.01 Le salarié qui a complété sa période de probation bénéficie des congés sociaux dans les cas suivants:

- a) Cinq (5) jours consécutifs lors du décès de son conjoint ou d'un de ses enfants;
- b) Trois (3) jours consécutifs lors du décès de son père ou de sa mère;
- c) Une (1) journée à être prise entre le jour du décès et la dernière journée des funérailles; lors du décès de son beau-père, sa belle-mère, ses grands-parents, son beau-frère, sa belle-soeur, ses petits enfants, de son frère ou de sa soeur.
- d) Sept (7) jours dont un (1) avec solde lors de son mariage;
- e) Une (1) journée avec solde, lors de la naissance d'un enfant ou de son adoption;

- f) Dans les cas prévus aux paragraphes a), b) et c) si les funérailles ont lieu à plus de 200 kilomètres de son domicile, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle de congé, pourvu qu'il y assiste.
- g) Ces jours sont accordés sans perte de rémunération pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables où l'employé aurait normalement travaillé et cette rémunération s'établira en multipliant son taux horaire de base régulier pour le nombre d'heure prévue à son horaire.

16.02 A l'occasion du déménagement du salarié ou du mariage d'un membre de sa famille, l'Employeur convient de faire coïncider la journée hebdomadaire de ce salarié avec la journée du déménagement ou du mariage. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de dix (10) jours afin d'obtenir ce congé.

ARTICLE XVII-

PERMIS D'ABSENCE

- 17.01 a) Toute demande de permis d'absence personnelle sans paie d'une durée maximale de trois (3) mois non autorisée par d'autres clauses de la convention doit être adressée par écrit au

gérant de l'établissement par le salarié concerné avec copie adressée à l'Union 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, son adresse, son 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'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnelle est fait par écrit par le gérant de l'établissement au salarié concerné et une copie est transmise à l'Union dans les meilleurs délais.
- c) Suite à une vérification des faits, un permis d'absence est accordé pour les motifs suivants:
 - 1- Toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse. Dans ce cas, si un salarié est dans l'impossibilité de présenter sa demande quinze (15) jours avant le début de l'absence, il doit la présenter dans le plus bref délai possible.
 - 2- Pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en 16.01 et 16.02 qui vivait sous

le même toit que le salarié. Dans ce cas, le délai prévu en a) ne s'applique pas.

- 3- Pour toute cause de séparation et/ou divorce.
 - 4- Pour fin de répondre à des examens scolaires.
 - 5- Afin de permettre à un salarié (étudiant) de suivre un stage qui lui permettrait d'obtenir des crédits pour ses études.
- d) Tout salarié régulier obtient un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pour fins de recyclage scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine de la restauration.

Une telle demande doit être soumise de la façon décrite en 17.01 a) pour être valable et le salarié bénéficie des avantages décrits en f).

- e) A son retour au travail, le salarié réintègre son poste ou un poste similaire si son poste a été aboli.
- f) Si le salarié fait une deuxième (2e) demande d'absence pendant une (1) année, pendant cette nouvelle absence, l'ancienneté ne s'accumule pas.

- 17.02 Toute salariée qui est enceinte se voit accordée un congé sans solde qui débute normalement quatre (4) semaines avant le début de l'accouchement ou à tout autre moment déterminé par son médecin si le congé doit débiter avant la fin de la quatrième (4e) semaine de l'accouchement.

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard neuf (9) mois après la fin de la grossesse. A son retour au travail, la salariée réintègre son poste ou un poste similaire si son poste est aboli.

ARTICLE XVIII-

SECURITE SOCIALE

- 18.01 L'Employeur s'engage à entretenir l'établissement de façon à assurer la santé, la sécurité des travailleurs et la salubrité des lieux.
- 18.02 Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident est réinstallé dans ses fonctions dès qu'il est apte à reprendre ses fonctions normales.
- 18.03 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen médical exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail. Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi. L'examen médical pré-emploi du nouveau

salarié doit être complété en dedans des trois (3) premiers mois de son embauchage avec l'Employeur.

- 18.04**
- a) Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident s'il ne peut compléter sa journée.
 - b) De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté l'indemnité prévue par la loi, soit ses jours programmés et ce pour une période maximum de deux semaines suivant le jour de l'accident.

Ce paiement ne peut pas avoir comme effet de réduire ses heures de maladie.

- 18.05**
- a) Dans l'établissement un comité conjoint de sécurité au travail est formé d'un maximum de deux (2) représentants de l'Employeur et d'un maximum de deux (2) salariés désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

Ce comité doit se rencontrer à tous les trois (3) mois ou plus fréquemment si la situation l'exige.

- b) Le mandat du comité de sécurité est de:
1. Faire des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
 2. Etudier les rapports mensuels des accidents et faire des recommandations;
 3. Faire des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information;
 4. Faire un compte-rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.
- c) Les parties conviennent que les membres du comité doivent être informés aussitôt que possible de tout accident de travail.
- d) Le représentant à la prévention, accompagné du représentant de l'Employeur, fait des visites d'inspection, et les deux peuvent aussi accompagner l'inspecteur du Ministère du travail à l'occasion des visites de celui-ci.
- e) L'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du comité de sécurité et santé si ces recommandations sont salutaires aux salariés.

Le comité peut faire enquête sur tout accident de travail et fait un rapport écrit après chaque enquête dont copie est remise dans le plus bref délai à l'Employeur et à l'Union.

- f) Les responsables du comité de sécurité et santé, pour l'Employeur et l'Union, doivent se rencontrer dans les plus brefs délais, suite à la présentation d'une demande de rencontre émise par l'une ou l'autre des parties pour discuter des problèmes de sécurité et santé au travail.

- 18.06 Tout salarié régulier a droit à quatre-vingt (80) heures par année d'absence pour maladie.
- 18.07 Ces heures de maladie ne sont pas cumulatives, non reportables d'une année à l'autre et ni monnayable.
- 18.08 Le salarié régulier qui s'absente pour maladie pour une période de plus de trois (3) journées doit fournir une attestation médicale.

ARTICLE XIX-

FONCTIONS JURIDIQUES

- 19.01 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 la convocation comme juré.

- 19. 02**
- A) Tout salarié régulier convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
 - B) Tout salarié à temps partiel convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires de témoin 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 convoqué comme témoin et qu'il avise l'Employeur au moment où il reçoit sa convocation comme témoin.

ARTICLE XX-

CLAUSES GENERALES

20.01 Buanderie et Uniformes

1. Les vêtements ou autres utilités 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 en autant que cet uniforme est confectionné dans des tissus faciles d'entretien.
2. L'Employeur maintient la pratique existante avant la signature de la présente convention collective concernant le remplacement des uniformes.
3. Les salariés hôtesse peuvent voyager avec leurs uniformes.

- 20.02
- a) Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur la programmation de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon la loi électorale applicable.
 - b) L'Employeur doit accorder une permission d'absence sans rémunération à tout salarié élu à la suite d'une élection fédérale ou provinciale.

- 20.03
- Toute gratification et/ou pourboire est la propriété exclusive du salarié; l'Employeur ne peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir comme partie du salaire à être versé même avec le consentement du salarié.

20.04 Assurances

L'Employeur s'engage à maintenir une police d'assurance pour responsabilité civile couvrant les salariés contre les poursuites civiles qui pourraient être engagées contre un salarié dans l'exercice de ses fonctions.

20.05 Lors d'une tempête de neige paralysant partiellement ou complètement les transports en commun dont se sert un salarié, le salarié qui ne peut se présenter ou se présentera au travail en retard ne reçoit pas de mesure disciplinaire pour ce fait.

Le salarié doit aviser le plus tôt possible son supérieur immédiat d'une telle absence ou retard.

20.06 Caisse d'Economie

L'Employeur fournit aux salariés les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer et contribuer à la Caisse d'Economie des trois C.

L'Employeur s'engage à retenir sur la paie des salariés qui voudraient en faire partie, le montant d'argent consenti par ces salariés et à remettre cet argent à la caisse dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois.

20.07 a) L'Employeur fournit aux salariés des vestiaires afin qu'ils rangent leurs effets personnels.

b) Le délégué et l'assistant-délégué possède une (1) case afin de placer leurs documents. Cette case est munie d'un fermoir de sécurité dont il est le seul à en posséder la clef.

20.08 Les hôtesse peuvent fumer dans la salle à manger, à une table qui leur est désignée, mais seulement en dehors des heures d'affluence, c'est-à-dire entre onze heures trente (11:30) et quatorze (14:00) heures et entre dix-sept heures trente (17:30) et vingt heures (20:00); cependant les hôtesse ne peuvent fumer lorsqu'elles servent des clients.

20.09 Une salle adéquate pour prendre les périodes de repos et de repas est fournie en tout temps dans l'établissement. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE XXI-

DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 17 juin 1988.

- 21.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle entente soit signée ou jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de contre-grève.
- 21.03 Pendant la durée de la présente convention collective, il n'y a pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage, ni arrêt de travail.
- 21.04 Les salaires prévus à l'Annexe A s'appliquent de façon rétroactive au 18 juin 1985. Cette rétroactivité s'applique uniquement aux salariés encore à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente. La rétroactivité sera calculée en multipliant toutes les heures rémunérées de chaque employé par l'augmentation horaire qui s'applique à l'Annexe A en date du 18 juin 1985 (taux simple, taux et demi). Elle sera payée dans les trente (30) jours de la signature de la présente.

21.05 Cette convention incluant ses annexes est signée
à Montréal, ce vingtième (20e) jour de janvier
1986.

RESTOCAL INC.

UNION DES EMPLOYES DE
COMMERCE, LOCAL 502
T.U.A.C. - U.F.C.N.

Christine Gagné Parades
Robert Beaudin
[Signature]

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION DES ECHELLES DE SALAIRE

<u>CLASSIFICATION</u>		<u>SALAIRES</u>		
		<u>85-06-17</u> (84 + 4%)	<u>86-06-17</u> (85 + 3%)	<u>87-06-17</u> (86 + 4%)
I. Plongeur Aide-cuisinier Commis débarasseur Placeur(euse)	Entrée	4,83 \$	4,97 \$	5,17 \$
	12 mois	5,09 \$	5,24 \$	5,45 \$
	24 mois	5,40 \$	5,56 \$	5,78 \$
II. Cuisinier	Entrée	5,40 \$	5,56 \$	5,78 \$
	12 mois	5,72 \$	5,89 \$	6,13 \$
	24 mois	6,06 \$	6,24 \$	6,49 \$
III. Rôtisseur	Entrée	5,72 \$	5,89 \$	6,13 \$
	12 mois	6,06 \$	6,24 \$	6,49 \$
	24 mois	6,42 \$	6,61 \$	6,87 \$
IV. Hôtesse Serveuse	SALAIRE MINIMUM TEL QUE DECRETE PAR LE GOUVERNEMENT PROVINCIAL			
V. Magasinier	Entrée	5,50 \$	5,67 \$	5,90 \$
	12 mois	5,83 \$	6,00 \$	6,24 \$
	24 mois	6,18 \$	6,37 \$	6,62 \$
VI. Caissier comptoir Barman	Entrée	5,44 \$	5,60 \$	5,82 \$
	12 mois	5,76 \$	5,93 \$	6,17 \$
	24 mois	6,12 \$	6,30 \$	6,55 \$

ANNEXE "B"

FORMULAIRE D'APPLICATION POUR POSTE DISPONIBLE

J'applique pour le poste disponible suivant:

affiché le: _____

Nom du salarié qui applique: _____

Classification: _____

Date d'ancienneté: _____

Signature du salarié: _____

Date demandée: _____

Signature du gérant de l'établissement:

Une (1) copie au gérant de l'établissement

Une (1) copie au salarié

Une (1) copie au délégué d'Union

ANNEXE "C"

FORMULE DE DISPONIBILITE

NOM DU SALARIE: _____ TEL.: _____

CLASSIFICATION: _____

SECTION: _____

DATE D'ANCIENNETE: _____

ASSURANCE SOCIALE: _____

DATE DE REMISE DE L'EMPLOYEUR: _____

DISPONIBILITE PERMANENTE: DATE EFFECTIVE: _____

DISPONIBILITE TEMPORAIRE: DATE DE DEBUT: _____

DATE DE FIN: _____

LUN.	MAR.	MER.	JEU.	VEN.	SAM.	DIM.

N.B. Le salarié à temps partiel indique une journée complète disponible par un "X".

Le salarié à temps partiel indique une journée incomplète par un "0"

ANNEXE "C" (Suite)

Le salarié à temps partiel indique une partie de journée disponible en indiquant l'heure à laquelle il peut débuter et l'heure à laquelle il peut terminer sa journée.

Signature du salarié:

- Une (1) copie à l'Employeur (initiales)
- Une (1) copie au délégué d'Union (initiales)
- Une (1) copie au salarié (initiales)

ANNEXE "E"

Lettre d'entente no. 1

entre

RESTOCAL INC.

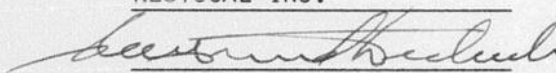
et

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 502, T.U.A.C. - U.F.C.W.

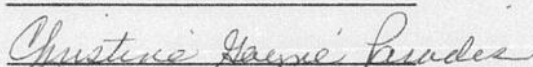
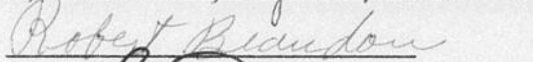
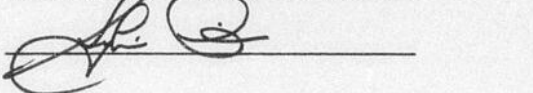
Les parties conviennent de se revoir après la signature de la présente afin de discuter de la possibilité de certaines couvertures d'assurance pour les employés de l'unité.

En foi de quoi les parties ont signé ce vingt (20) janvier 1986 à Montréal.

RESTOCAL INC.



UNION DES EMPLOYES DE
COMMERCE, LOCAL 502
T.U.A.C. - U.F.C.N.



LOCAL 502

1^o M-35450-01
87-05-230
**TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE**

TUAC

AFFILIÉ À FAT-COI-CTC-FTQ

1010 EST, RUE STE-CATHERINE, BUREAU 440, MONTRÉAL, Qc H2L 2G3 — TÉL.: (514) 845-4101

CGU C-527

PAR MESSAGER

Montréal, le 22 juin 1987

Ministère du Travail,
de la Main-d'Oeuvre
et de la Sécurité du revenu
255, boulevard Crémazie est
2e étage
Montréal, (Québec) H2N 1L5

Objet: ^{lm} Dépôt de deux (2) lettres d'entente
portant les numéros 2 et 3.
Employeur: Ancien nom: RESTOCAL INC.
Nouveau nom: LES GESTIONS PAMOR INC.
Dossier d'accréditation: M-25694-01

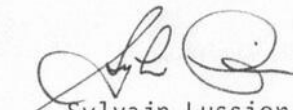
Monsieur,

Vous trouverez, ci-joint, cinq (5) copies dûment signées de deux (2) lettres d'entente intervenues entre les parties mentionnées en rubrique.

Le certificat d'accréditation nous a été émis le 17 juin 1982. Cette unité de négociation compte environ quarante-neuf (49) salariés. La convention collective de travail à laquelle sont rattachées les dites lettres d'entente expirera le 17 juin 1988.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Monsieur, l'assurance de ma considération respectueuse.

Négociation,


Sylvain Lussier

SL/ds
p.j.

LETTRE D'ENTENTE # 2

ENTRE:

GESTION PAMOR INC.

ET:

UNION DES EMPLOYES DU COMMERCE LOCAL 502.

T.U.A.C.-U.F.C.W. *dm.*

En remplacement à la clause 12.08 de la présente convention, les parties conviennent que la formation et l'entraînement du personnel sont la responsabilité de chacun des salariés affectés à cette fonction.

Cette responsabilité n'engendre aucune majoration de salaire et aucun octroi de prime.

Cependant, les parties reconnaissent une exception quant aux salariés: serveur(serveuse) hôte(hôtesse); ces derniers recevront une prime de un dollar (\$1.00) l'heure pour toutes les heures accomplies à cette fonction.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce dix-septième jour du mois de juin mil neuf cent quatre-vingt-sept, à Châteauguay.

GESTION PAMOR INC.

[Signature]

[Signature]

UNION DES EMPLOYES DU
COMMERCE LOCAL 502
T.U.A.C.-U.F.C.W.

[Signature]

Christine Marie Paradis
Solange Beaulieu



BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:87-05231

DEPOSANT: EMPLOYEUR

ACCREDITATION:M-35450-001

```

*****
*          SIGNATURE  DEPOT      **          DU          AU          ** NB          *
* DATE: 87/06/17      87/06/23  ** DUREE:          ** SAL:          *
*                               **                               **                               *
*****
*          EMPLOYEUR          **          ASSOCIATION          *
* Les Gestions Pamor Inc          ** Travailleurs Unis de l'Alimentation *
*                               ** et du Commerce, TUAC, local 502 *
*                               **                               *
* 290 boul d'Anjou          **                               *
* Châteauguay, Qué          **                               *
*                               **                               *
*                               J6K 1C6 ** 1010 Ste-Catherine est, ste 440 *
*                               ** Montréal, Qué          *
*                               **                               *
*                               **                               H2L 2G3 *
*****
*                               **                               *
*                               ** MUNICIPALITE: 69600          *
*                               **                               *
*                               ** ACTIVITE: 6310          *
*                               **                               *
*                               ** AFFILIATION: F.T.Q.          *
*****

```

REMARQUE
- Entente no. 3

Josée Baron / 20-10-87
SIGNATURE / DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

2^e M-35450-01

87-05231



LOCAL 502

TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE

TUAC

AFFILIÉ À FAT-COI-CTC-FTQ

1010 EST, RUE STE-CATHERINE, BUREAU 440, MONTRÉAL, Qc H2L 2G3 — TÉL.: (514) 845-4101

CCU C-527

PAR MESSAGEUR

Montréal, le 22 juin 1987

Ministère du Travail,
de la Main-d'Oeuvre
et de la Sécurité du revenu
255, boulevard Crémazie est
2e étage
Montréal, (Québec) H2N 1L5

h

Objet: Dépôt de deux (2) lettres d'entente
portant les numéros 2 et 3.
Employeur: Ancien nom: RESTOCAL INC.
Nouveau nom: LES GESTIONS PAMOR INC.
Dossier d'accréditation: M-25694-01

Monsieur,

Vous trouverez, ci-joint, cinq (5) copies dûment signées de deux (2) lettres d'entente intervenues entre les parties mentionnées en rubrique.

Le certificat d'accréditation nous a été émis le 17 juin 1982. Cette unité de négociation compte environ quarante-neuf (49) salariés. La convention collective de travail à laquelle sont rattachées les dites lettres d'entente expirera le 17 juin 1988.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Monsieur, l'assurance de ma considération respectueuse.

Négociation,


Sylvain Lussier

SL/ds
p.j.

LETTRE D'ENTENTE # 3

ENTRE:

GESTION PAMOR INC.

ET:

UNION DES EMPLOYES DU COMMERCE LOCAL 502.

T.U.A.C.-U.F.C.W.

07 JUN 23 10:06
Sm.

En remplacement à la clause 9.05 B de la présente convention: l'horaire de travail du salarié régulier de soir s'étale entre seize (16) heures et au plus tard une (1) heure après la fermeture de l'établissement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce dix-septième jour du mois de juin mil neuf cent quatre-vingt-sept, à Châteauguay.

GESTION PAMOR INC.

UNION DES EMPLOYES DU
COMMERCE LOCAL 502
T.U.A.C.-U.F.C.W.

[Signature]
Nicole Beaudouin

[Signature]
Christine Gagné Paradis
Solange Beaudouin