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

Fusion Dossiers 14232 (03) (3-2) (17) (19) (3-9) (61) (63) (65) (67) (75) (77) (79) (91-107)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 1 2 2 6

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 069005

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14232-103

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-07-06	84-09-05		82-12-15	86-12-14		480

Association	Employeur
☒ Déposant Union des employés de commerce Local 500 Att: Jacques Toupin Président 1405 Henri-Bourassa O. Ste100 Montréal, Québec H3M 3B2	☐ Déposant Rôtisseries St-Hubert Ltée 2 Place Laval Bureau 500 Laval, Québec H7N 5N6
☐ Déposant, si autre que les parties	E.V. Voir ci-dessous Région 06-06 Activité 8863(10) Affiliation 10

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

Remarques

Etablissements visés: 684 rue Ste-Croix Ville St-Laurent - 388 Ave Dorval V. Dorval-4505 rue Jean -Talon est Mtl- 6225 rue Sherbrooke Est Mtl- 3325 Boul. St-Martin ' Laval 222 Boul. des Laurentides Lacal, -10520 rue Lajeunesse Mtl- 4444rue Jarry Est Mtl (Entrepôt et centrale téléphonique) -6355 rue St-Hubert Mtl 10635 Boul. Pie 1X Mtl- 862 Ste-Catherine est Mtl 2315 Ch. Chambly Longueuil- 6325 Boul. Taschereau Brossard- 4462 rue St-Denis Mtl 500 rue Albanel Boucherville.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/ms

Date: 84--11-27

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

003(113)

RECHERCHE

COI, CTC, FTQ, CTM

ou ses successeurs,

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part.

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIT:

84 SEP -5 13:21

A
AI

14232-103

FUSION (14232-03-13-15-17-19 59-61-63-65-69-75 77-79-91-107)

6900-5

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1983 - 1986

ENTRE: LES ROTISSERIES ST-HUBERT LIMITEE

ayant sa place d'affaires au
2 Place Laval
Bureau 500
Laval, Québec
H7N 5N6

ou ses successeurs,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

d'une part,

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 500, T.U.A.C. - U.F.C.W.

1405 ouest, boul. Henri-Bourassa
Suite 100
Montréal, Québec
H3M 3B2

détenant une charte de l'Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce, affiliée à FAT, COI, CTC, FTQ, CTM

ou ses successeurs,

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part.

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIT:

MONTREAL MESSAGER
'84 SEP -5 13:21

70

TABLE DES MATIERES

		PAGE
.01 -	PREAMBULE: NON DISCRIMINATION	2.
.02 -	INTERPRETATION DES TERMES	3.
.03 -	NOTES	6.
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	7.
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION	11.
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE	12.
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES	14.
ARTICLE V	ANCIENNETE	19.
ARTICLE VI	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI	33.
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS	35.
ARTICLE VIII	ARBITRAGE	37.
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL	38.
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS	46.
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES	47.
ARTICLE XII	SALAIRES	49.
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS	51.
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES	53.
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES	58.
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX	60.
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE	61.
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE	64.
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES	72.
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES	72.
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION	77.
ANNEXE "A"	ECHELLE MINIMALE DES SALAIRES.SALARIES ROTISSERIES	78.
ANNEXE "B"	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES AUX SALARIES DE L'ENTREPOT ET DU CENTRAL TELEPHONIQUE	82.
ANNEXE "C"	ECHELLE MINIMALE DE SALAIRE DES SALARIES DE 4444 JARRY EST	100.
ANNEXE "D"	FORMULAIRE D'APPLICATION POSTES DISPONIBLES	101.
ANNEXE "E"	FORMULAIRE DE REMPLACEMENT	102.
ANNEXE "F"	AUGMENTATION SALARIALE ET RETROACTIVITE	104.
ANNEXE "G"	LETTRE ENTENTE TEMPS PARTIEL/ASSURANCES COLLECTIVES	105.
ANNEXE "H"	LETTRE ENTENTE PRIMES ET ALLOCATION / POSTE FORMATION	107.
ANNEXE "I"	LETTRE ENTENTE ECRANS CATHODIQUES	110.
ANNEXE "J"	ARTICLE V - SUCCURSALE BOUCHERVILLE	111.

.01 - PREAMBULE: NON-DISCRIMINATION

Les parties conviennent que:

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale.

Le tout conformément à la charte Québécoise des droits et libertés de la personne.

.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 les certificats d'accréditation émis par le Ministère du Travail, de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu du Québec pour les établissements mentionnés à la clause 1.01 ci-après.

B) Salarié régulier:

1) Tout salarié à l'exception des hôtesses, rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement quarante (40) heures par semaine.

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

C) Salarié à temps partiel:

1) Tout salarié à l'exception des hôtessses rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille moins de quarante (40) 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:

Rotisserie exploitée par l'Employeur et couverte selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

.02 - INTERPRETATION DES TERMES (suite)

E) Sections:

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

1) Rôtisseries:
   a) Cuisine
   b) Livraison
   c) Salle à Manger

2) 4444 Jarry est:
   a) Entrepôt
   b) Buanderie
   c) Centrale téléphonique

F) Promotion

Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé que celui de la classification qu'il occupait.

G) Rétrogradation:

Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé que celui de la classification qu'il occupait.

H) Transfert:

Désigne la mutation d'un salarié d'un établissement à un autre selon le mécanisme prévu en 5.12 de la présente convention.

I) Jour:

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

.02 - INTERPRETATION DES TERMES (suite)

J) Mise à pied: (salarié régulier)

Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié régulier pour manque de travail.

K) Mise à pied: (salarié à temps partiel)

Absence totale d'heures de travail d'un salarié à temps partiel qui a un (1) an et plus d'ancienneté pour manque de travail durant trois (3) mois consécutifs ou plus.

.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 inclut le singulier et vice-versa.

B) Annexe

Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.

C) Législation supérieure à la convention

Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention collective, ces avantages prévalent si l'Union l'exige par écrit.

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 A) L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure des conventions collectives de travail au nom de tous les salariés visés par les certificats de reconnaissance syndicale décrits 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:

1° "Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du gérant, du gérant de cuisine, du gérant de la salle à manger, des gérants adjoints de cuisine et des gérants adjoints de salle à manger".

Etablissements visés:

10,520 rue Lajeunesse, Montréal
222 boul. des Laurentides, Laval
6325 boul. Taschereau, Brossard
2315 Chemin Chambly, Longueuil
6225 est, rue Sherbrooke, Montréal
4505 est, rue Jean-Talon, Montréal
4462 rue St-Denis, Montréal
6355 rue St-Hubert, Montréal
10,635 boul. Pie IX, Montréal-Nor
388 avenue Dorval, Dorval
684 boul. Ste-Croix, St-Laurent
862 est, rue Ste-Catherine, Montréal
3325 ouest, boul. St-Martin, Laval
500, rue Albanel, Boucherville

2° "Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des gérants et des gérants adjoints".

Etablissement visé:

4444 est, rue Jarry, Montréal

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.01 B) Secteurs

Aux fins d'application des clauses où les termes "secteurs" sont mentionnés, il est convenu que l'unité de négociation exclue la succursale 87 Boucherville et est divisée en cinq (5) secteurs (regroupements d'établissements) qui sont les suivants:

Secteur no 1

Etablissements nos: 0003 Pont-Viau
0005 St-Laurent
0016 boul. St-Martin ouest
0068 Lajeunesse

Secteur no 2

Etablissements nos: 0018 Tashereau
0015 Chambly
0012 Pépinière
0006 Dorval

Secteur no 3

Etablissements nos: 0014 St-André
0020 St-Denis
0001 St-Hubert
0007 Forest
0008 Jean-Talon

Secteur no 4

Etablissement no : 0087 Boucherville

Secteur no. 5

Etablissement no: 4444 Jarry est

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.02 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions de cette convention collective avec aucun salarié visé par celle-ci.

1.03 Aux fins d'échange de correspondance:

a) L'Employeur fournit à l'Union deux (2) fois par année, une liste incluant: les noms des personnes cadres de l'établissement ayant autorité sur les salariés ainsi que leur fonction.

b) L'Union fournit à l'Employeur deux (2) fois par année une liste incluant: les noms 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 ou union dans le but de:

solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre tel autre organisme.

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.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.05 B) Nonobstant ce qui est mentionné en A), les parties reconnaissent que:

1) Les personnes cadres travaillant régulièrement à l'établissement section cuisine et livraison peuvent effectuer du travail manuel dans les cas suivants:

- absences non prévues de moins de trois (3) heures
- entraînement de personnel

Cependant les cadres ne peuvent effectuer du 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.

2) La pratique existante dans la section salle à manger est maintenue en ce qui a trait au travail manuel des cadres.

3) La pratique existante quant aux travaux de sous-contrat est maintenue pour la durée de la présente convention collective.

1.06 Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.05, il doit calculer au taux de dix dollars (10,00$) l'heure toutes les heure effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés normalement affectés à la production dans la section où le travail a été accompli.

1.07 L'Employeur autorise l'affichage aux portes d'entrée de l'établissement et à la vue de tous, d'une carte d'identification de l'Union.

Les salariés peuvent porter leur bouton d'Union au travail du modèle tel que fourni lors des négociations.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'Union reconnaît que la direction et l'administration de l'entreprise sont des droits exclusifs relevant de l'Employeur et plus particulièrement:

A) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;

B) d'embaucher ou de congédier, de classifier, diriger, muter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou discipliner;

C) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires ainsi que les procédures administratives.

D) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés.

E) L'Employeur doit utiliser ses droits en comité avec les autres dispositions de la convention.

F) 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 avant de créer un 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.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

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 à l'emploi et qui est affecté par cesdites nouvelles méthodes et/ou changements.

Un salarié affecté par de nouvelles méthodes de travail et/ou changements technologiques peut déplacer un autre salarié conformément aux règles décrites à l'article V "Ancienneté".

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

3.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention.

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 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.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

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 jour au moment de l'émission de chaque rapport. Un spéciment dudit rapport apparaît à l'annexe "G" de la convention.

3.05 L'Union indemnise l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui qui est liée 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 s'engage à communiquer par écrit à l'Employeur par courrier recommandé, le nom de tout salarié qui n'est pas en règle avec l'Union. L'Employeur s'engage à mettre fin à l'emploi de tel salarié dans les deux (2) semaines suivant réception de ladite information à moins que:

1) Le salarié n'ait régularisé sa situation pendant cette période de deux (2) semaines.

2) Le salarié n'expose par écrit à l'Employeur et à l'Union que la décision de l'Union est injuste et qu'il demande que la question soit réglée selon la procédure de griefs.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

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 affaires 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 TP4 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 ont accès à l'établissement lorsque des salariés sont au travail pour les visiter, et/ou constater que les termes de la présente covention 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.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.02 A) 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.

B) Durant un tel congé sans solde, si l'Union et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient les contributions aux différents régimes tel que:

- le plan d'assurance-groupe;
- le régime de retraite;
- le plan dentaire.

L'Employeur soumet à l'Union une demande de remboursement des frais ainsi encourus et l'Union convient de les rembourser.

Une telle demande de remboursement n'est faite que pour les périodes pour lesquelles les régimes en fiducie n'assument pas eux-mêmes le maintien des avantages.

4.03 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc...)

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

a) L'Union doit donner un avis de dix (10) jours à l'Employeur pour obtenir un tel permis d'absence;

b) une telle demande doit comporter les dates de début et de cessation dudit permis d'absence;

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.03 c) le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) salarié à la fois dans chaque établissement pour chaque activité;

d) l'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de trente (30) jours par année civile dans chaque établissement pour de telles absences.

e) Durant une telle absence, le salarié continue à bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective ainsi que son salaire comme s'il était au travail. Cependant, l'Union convient d'acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire et/ou autres bénéfices.

Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

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.

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 possèdent les mêmes droits et privilèges qu'un délégué; cependant, le délégué a toujours préséance sur l'assistant-délégué.

Le délégué n'est pas muté à l'équipe du soir sans son consentement.

Un deuxième assistant-délégué peut être élu ou assigné sur l'équipe du soir.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.06 Le délégué d'Union peut enquêter auprès des salariés et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer le gérant et/ou son remplaçant afin de discuter de problèmes de relations de travail.

Le délégué d'Union peut remplir les fonctions de délégué durant les heures normales de travail sans perte de salaire.

Le délégué d'Union doit aviser le gérant de l'établissement ou son remplaçant avant de quitter son travail et cette clause ne peut avoir pour effet de permettre au délégué d'Union de quitter l'établissement durant ses heures normales de travail pour effectuer ses fonctions de délégué.

Un délégué d'Union ne doit en aucun cas abuser de ses 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 A) 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.

B) Il est entendu qu'il n'y a aucun transfert d'un délégué d'Union et d'un assistant-délégué d'Union sans son consentement.

4.08 L'Union fournit à l'Employeur une liste des noms des délégués et assistants-délégués et elle maintient cette liste à jour. Les délégués et assistants-délégués d'Union ne sont officiellement reconnus qu'au moment où ils sont confirmés par écrit au gérant de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.09 Le délégué d'Union et les assistants-délégués d'Union ne sont pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail pour lequel ils sont qualifiés.

4.10 Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de huit (8) salariés membres de l'unité de négociation pour le renouvellement de la présente convention collective.

Les salariés membres du comité de négociation ne subissent aucune perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur. Ces membres du comité de négociaton maintiennent leur horaire normal de travail durant les négociations.

4.11 L'Employeur fournit un tableau d'affichage en tout temps pour l'usage de l'Union afin qu'elle puisse afficher des avis intéressant ses membres, entre autres:

1) avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers;

2) avis de réunions ou d'assemblées;

3) avis d'activité sociales ou récréatives.

Une copie de tout avis affiché par l'Union sur le tableau d'affichage est remise au gérant de succursale et à la division des ressources humaines au siège social, en même temps. Ce tableau d'affichage est installé à un endroit accessible au salarié.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

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

a) les coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention;

b) les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention sous forme de livret.

L'Union fait imprimer ledit livret dans un délai raisonnable et ces frais d'impression doivent être raisonnables.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 A) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur depuis sa dernière date d'embauchage, à moins de perte de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention et seulement après qu'il ait complété sa période de probation.

B) Dans le cas de perte de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 et de réembauchage, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage et seulement après qu'il ait complété sa période de probation.

C) L'ancienneté est maintenue et continue de s'accumuler durant toute absence permise et/ou autorisée par la convention collective.

D) Les cinquante (50) premiers jours de calendrier de tout nouveau salarié régulier constituent une période de probation.

Les quatre-vingt-dix (90) premiers jours de calendrier de tout nouveau salarié à temps partiel constituent une période de probation.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 D) (suite)

Durant la période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention collective mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur et ce, sans recours.

E) 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:

- le numéro de l'établissement
- le numéro du salarié
- nom et prénom au complet du salarié
- sa date d'ancienneté
- la section où le salarié travaille
- la classification du salarié
- son numéro d'assurance sociale

Copie d'une telle liste est affichée dans chaque établissement durant une période de trente (30) jours. Cette liste est fournie à titre officieux seulement et ne peut préjudicier les droits des parties.

F) 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 leurs noms de famille à la naissance.

5.02 Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 (suite)

1° S'il est congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou d'arbitrage.

2° S'il met fin volontairement à son emploi; cependant, un salarié a jusqu'à un (1) jour pour révoquer un départ volontaire ou une démission.

3° S'il est mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois.

4° Si un salarié s'absente de son travail pour une période de plus de deux (2) jours programmés et consécutifs sans autorisation et sans raison justifiable.

5° 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 à une autre cause justifiable. 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.

5.03 Préavis de mise à pied

A) Tout salarié régulier mis à pied reçoit un préavis écrit avant une mise à pied.

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié à un (1) an mais moins de trois (3) ans d'ancienneté, de deux (2) semaines s'il a trois (3) ans et plus d'ancienneté.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.03 A) (suite)

Préavis de mise à pied (suite)

Si l'Employeur omet de donner un tel préavis, il doit verser au salarié au moment de son départ en mise à pied une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis qu'il aurait dû recevoir.

Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'Union ou, s'il est absent, de l'assistant-délégué d'Union.

Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

B) Tout salarié à temps partiel ayant un (1) an et plus d'ancienneté et qui est mis à pied pour une période consécutive de trois (3) mois et plus, reçoit un préavis de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou est payé trois (3) jours de huit (8) heures à la place du préavis. Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est adressé à un tel salarié avant la fin de la semaine précédant la fin du troisième (3è) mois. Copie du préavis est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures.

C) 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.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.04 A) 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.

B) 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 classification de l'établissement où doit s'effectuer la mise à pied les choix suivants:

1° Etre mis à pied et avoir un droit prioritaire sur les salariés à temps partiel tel que stipulé en 5.06 ou,

2° Déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans sa classification et dans son secteur tel que défini en 1.01 B).

C) Le salarié régulier ainsi déplacé en vertu de B) a les choix suivants:

1° Etre mis à pied et avoir un droit prioritaire sur les salariés à temps partiel tel que stipulé en 5.06 ou,

2° Déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans sa classification dans l'unité de négociation.

D) Le salarié régulier ainsi déplacé en vertu de C) et qui est mis à pied possède un droit prioritaire sur les salariés à temps partiel tel que stipulé en 5.06.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.05 L'Employeur s'engage à rappeler les salariés réguliers qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre de l'ancienneté dans leur classification, c'est-à-dire que les salariés en mise à pied qui ont le plus d'ancienneté dans la classification où doit s'effectuer le rappel au travail sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur.

Si un salarié régulier refuse un rappel au travail pour raison justifiable, il ne voit pas son droit de rappel annulé pour un prochain rappel.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, lorsque l'Employeur doit effectuer un rappel au travail dans une classification et qu'il n'y a aucun salarié régulier en mise à pied dans ladite classification, l'Employeur doit offrir aux salariés réguliers en mise à pied qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre de l'ancienneté ledit rappel en autant qu'il soit dans une classification égale ou inférieure à la sienne et qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir. Dans un tel cas, le salarié régulier en mise à pied n'est pas tenu d'accepter un tel rappel et son droit de rappel n'est pas annulé pour un prochain rappel.

5.06 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 classification égale ou inférieure à la sienne dans son établissement en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.06 (suite)

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 dans l'établissement pour les heures de travail disponibles selon le mécanisme prévu en 9.09 C) et D) en 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 classification égale ou inférieure à la sienne dans sa section et son ancienneté est déterminée par sa date d'embauchage avec l'Employeur.

5.07 A) Dans tous les cas de mise à pied d'un salarié à temps partiel, l'Employeur doit procéder de la façon suivante: il doit offrir au salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans la classification de l'établissement où doit s'effectuer la mise à pied les choix suivants:

1° Etre mis à pied;

2° Déplacer le salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans sa classification dans son secteur tel que défini en 1.01 B).

B) Le salarié à temps partiel ainsi déplacé a les choix suivants:

1° Etre mis à pied;

2° Déplacer le salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans sa classification dans l'unité de négociation.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.07 C) Le nom du salarié à temps partiel reste inscrit sur la liste d'ancienneté pendant une période continue de douze (12) mois à compter du début de son absence d'heures pour le maintien de son statut de salarié à temps partiel et de rappel au travail après quoi il perd son ancienneté et tous ses droits le tout conformément au paragraphe 5.02.

D) Dans un cas de rappel au travail d'un salarié à temps partiel qui est en mise à pied, l'Employeur appelle le salarié ayant le plus d'ancienneté dans la classification où doit s'effectuer le rappel au travail.

Si un salarié à temps partiel refuse un rappel au travail pour raison justifiable, il ne voit pas son droit de rappel annulé pour un prochain rappel.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, lorsque l'Employeur doit effectuer un rappel au travail dans une classification et qu'il n'y a aucun salarié à temps partiel inscrit sur la liste de rappel au travail dans ladite classification, l'Employeur doit offrir au salarié à temps partiel inscrit sur la liste de rappel au travail selon l'ordre de l'ancienneté ledit rappel en autant qu'il soit dans une classification égale ou inférieure à la sienne et qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir.

Dans un tel cas, le salarié à temps partiel ainsi rappelé n'est pas tenu d'accepter un tel rappel et son droit de rappel n'est pas annulé pour un prochain rappel.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.08 Un salarié régulier qui désire devenir salarié à temps partiel peut le faire en donnant un avis écrit au chef du service relations industrielles d'un tel fait. A compter de la date 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 annexes "A" et "C". Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauchage avec l'Employeur.

Le salarié régulier qui a changé de statut autrement que par mise à pied ne peut redevenir salarié régulier avant un (1) an de son changement de statut.

5.09 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 de 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 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 classification.

C) Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de paie et de durée de vacances à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 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.

5.11 L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective.

5.12 Demande de transferts pour salariés réguliers

A) Deux (2) salariés réguliers qui désirent être transférés conjointement à leur établissement réciproque peuvent en faire la demande en autant que:

1° ils soient de la même classification;

2° ils puissent effectuer réciproquement leur travail respectif;

3° ils avisent conjointement l'Employeur et l'Union par écrit d'une demande de transfert conjoint.

B) Quatre (4) fois par année, soit vers le 1er février , le 1er mai, le 1er août et le 1er novembre, un comité spécial composé de représentants syndicaux et patronaux est formé pour étudier la possibilité d'effectuer des transferts conjoints pour tous les salariés réguliers qui ont fait une telle demande.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.12 C) Ce comité doit faire une liste des transferts effectués. Cette liste doit être affichée dans tous les établissements et doit indiquer les informations suivantes:

- les noms des salariés transférés;
- les numéros d'établissements concernés.

5.13 Mécanisme d'affichage pour poste disponible de salarié régulier

A) Lorsqu'un poste de régulier devient disponible dans un établissement, on accorde la préférence au point de vue de la tâche et de l'équipe au salarié possédant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

Ce choix s'établit comme suit:

1- aux salariés travaillant dans la section de l'établissement où le poste est disponible;

2- aux salariés travaillant dans les autres sections de l'établissement où le poste est disponible;

3- aux salariés du secteur travaillant dans la section où le poste est disponible;

4- aux salariés du secteur où le poste est disponible;

5- aux salariés de l'unité de négociation.

B) L'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours au tableau d'affichage de l'établissement et du secteur tout poste régulier et les salariés peuvent s'y porter candidat à l'intérieur de ce délai.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.13 C) Si aucune candidature n'est reçue ou si aucun candidat de l'établissement et/ou du secteur n'est jugé satisfaisant pour un poste de salarié régulier dans ledit établissement où le poste est disponible, l'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours au tableau d'affichage de chaque établissement des autres secteurs et les salariés desdits secteurs peuvent s'y porter candidat à l'intérieur de ce délai.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, si aucune candidature n'est reçue ou si aucun candidat n'est jugé satisfaisant pour un poste de salarié régulier à l'établissement du 4444 Jarry est, dans un tel cas, l'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours au tableau d'affichage de chaque établissement de l'unité de négociation et les salariés peuvent s'y porter candidat à l'intérieur de ce délai.

Dans tous les cas, on accorde la préférence au point de vue de la tâche et de l'équipe au salarié possédant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

D) L'Employeur rend une réponse écrite en affichant une note de service au tableau d'affichage de chaque établissement du secteur où apparaît le nom du salarié, son ancienneté, sa nouvelle classification et l'établissement où il est promu, dans les sept (7) jours qui suivent la fin de l'affichage pendant une période de sept (7) jours. Le délégué d'Union reçoit copie de cet avis.

Le même mécanisme se répète s'il y a un affichage dans l'unité de négociation.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.13 E) Si un candidat se sent lésé par la décision de l'Employeur, il peut recourir à la procédure de griefs dans les quinze (15) jours de la décision rendue ou de l'expiration des délais prescrits à l'Employeur en D) pour rendre une décision.

F) Si une nomination est faite à un poste disponible sans que le mécanisme d'affichage ait été utilisé, un grief peut être fait en tout temps.

G) L'Employeur met à la disposition des salariés des formules de demande de poste disponible tel qu'il apparaît à l'annexe "D".

H) Mécanisme de poste disponible de salarié à temps partiel

Si l'Employeur comble un poste vacant de salarié à temps partiel, il doit l'offrir au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté dans la section, dans l'établissement. Si le poste n'est pas comblé à l'intérieur de la section dans l'établissement, l'Employeur offre le poste aux salariés ayant le plus d'ancienneté dans les autres sections dans l'établissement.

Dans tous les cas, le poste est accordé au salarié à temps partiel possédant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.14 Dans tous les cas de promotion, incluant le poste hôtesse/serveur, 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 sur ledit poste. Si aucun salarié n'avait posé sa candidature, la procédure d'affichage pour tout poste disponible s'applique.

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

5.16 Si l'Employeur vend, accorde en franchise ou ferme un établissement couvert par cette convention collective, les salariés affectés dans cet établissement peuvent utiliser leurs droits d'ancienneté selon le mécanisme de mise à pied prévu à la présente convention.

5.17 Lorsqu'un salarié quitte définitivement le service de l'Employeur pour quelque raison que ce soit, l'Employeur s'engage à remettre à tout salarié qui en fait la demande, un certificat de travail établissant la nature et la durée de son emploi, le début et la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que le nom et l'adresse de l'Employeur. Le tout en conformité avec la loi sur les normes du travail.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 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 vingt-quatre (24) heures.

B) Un délégué d'Union assiste à toute entrevue ou interrogatoire mené par l'Employeur relatif au rendement ou à la conduite d'un salarié.

C) Aucun salarié qui a complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable 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 de la durée d'une suspension. L'Employeur donne également la raison 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 sept (7) 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 sept (7) jours suivant son retour au travail.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (suite)

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

6.02 A) La rétrogradation n'est pas et ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire.

B) Aucun salarié n'est rétrogradé sans un préavis écrit d'une (1) semaine.

C) Un salarié peut obtenir une rétrogradation volontaire uniquement en posant sa candidature sur un poste disponible selon le mécanisme prévu en 5.13 de la présente convention collective.

6.03 A) Toute mesure disciplinaire doit être appliquée suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée.

B) Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

6.04 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.

6.05 Aucun salarié n'est soumis par l'Employeur à des épreuves (tests) au détecteur de mensonges.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.06 A) Aucun avis écrit ne doit paraître au dossier d'un salarié et ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.

B) La signature d'un salarié sur tout avis écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

C) Toute mesure disciplinaire sur laquelle un salarié a eu gain de cause de par la procédure de griefs est retirée de son dossier et doit être détruite.

D) Un salarié peut vérifier le contenu de son dossier et ce, sur ses heures normales de travail.

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 ou la prétendue violation de la présente convention collective. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au gérant de l'établissement dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement doit être rendue verbalement dans les dix (10) jours suivant la réception du grief.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.03 Deuxième étape: par écrit au gérant de district

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de l'établissement ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au gérant de district dans les quinze (15) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le gérant de district doit alors rendre sa réponse par écrit dans les dix (10) jours suivant la réception du grief.

7.04 Troisième étape: par écrit au service des ressources humaines

Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape ou si le gérant de district ne rend pas sa réponse dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au service des ressources humaines dans les quinze (15) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre selon le cas. Le service des ressources humaines doit alors rendre sa réponse par écrit dans les dix (10) jours suivant la réception du grief.

7.05 A) L'Union peut soumettre des griefs en débutant à l'étape de son choix et l'Union peut en tout temps se substituer au salarié pour la procédure de griefs.

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

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

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

7.07 Si un salarié est empêché de déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention, le délai pour le faire peut être prolongé pendant un maximum de trois (3) semaines; le salarié devant procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la troisième 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 troisième 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, de congédiement ou autres mesures disciplinaires, 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.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

8.02 C) Dans le cas d'un avis écrit de l'Employeur envers un 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 et frais 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 livreurs et les hôtesses peuvent travailler sur des heures brisées mais ne peuvent faire plus d'un (1) "split-shift" par jour (au plus deux (2) présences par jour).

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.02 (suite)

Cependant, si un salarié régulier de l'équipe de jour ou de soir ne peut travailler le maximum de ses heures sur son équipe, il peut compléter la balance de ses heures sur l'autre équipe sur des heures disponibles de temps partiel et ce seulement pour conserver son statut de régulier.

L'application de ce paragraphe ne peut avoir comme effet de payer du temps supplémentaire.

9.03 A) La semaine normale de travail du salarié régulier à l'exception des hôtesses est de quarante (40) heures par semaine à faire en cinq (5) jours de travail.

Les congés hebdomadaires de chaque salarié régulier doivent être consécutifs.

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

B) Lorsque deux (2) ou plusieurs salariés réguliers de la même classification travaillent à la même équipe dans l'établissement, l'Employeur offre le choix des congés hebdomadaires selon l'ordre de l'ancienneté des salariés impliqués.

C) Les périodes quotidiennes de travail du salarié régulier sont d'un minimum de trois (3) heures et d'un maximum de neuf (9) heures.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 D) L'Employeur reconnaît la préséance des salariés réguliers sur les salariés à temps partiel pour la distribution des congés de fin de semaine de façon à procurer le plus grand nombre de congés hebdomadaires les fins de semaine aux salariés réguliers.

9.04 A) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel à l'exception des hôtesses est de moins de quarante (40) 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 dix (10) heures.

9.05 A) L'horaire de travail du salarié régulier de jour s'étale entre sept heures (7:00H) et vingt et une heures (21:00H).

B) L'horaire de travail du salarié régulier de soir s'étale entre seize heures (16:00H) 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.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

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 de 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 de 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 de l'établissement, écrit à l'encre, est affiché dans chaque section avant midi (12:00H) le jeudi de chaque semaine pour la semaine suivante se terminant le dimanche soir, définissant les heures de travail individuellement pour tous les salariés en indiquant le total des heures hebdomadaires pour chaque salarié.

B) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et 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 heures (18:00H) le jour de l'affichage. Une (1) copie est remise au délégué d'Union ou en son absence à l'assistant-délégué d'Union pour dix-huit heures (18:00H).

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.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.07 D) (suite)

Dans un tel cas, l'Employeur doit toujours aviser le salarié à temps partiel programmé 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.

Pour Noël et le Jour de l'An, les programmations de travail doivent être affichées deux (2) semaines à l'avance.

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 leur 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.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.08 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 actuel ou éventuel salarié régulier.

B) L'Employeur programme le 1er septembre, le 1er décembre, le 1er mars et le 1er juin, l'horaire hebdomadaire des salariés à temps partiel comprenant les heures de travail disponibles pour chaque jour de la semaine et ce, dans chaque classification et dans chaque établissement. Les horaires de travail entrent en vigueur le premier lundi suivant le 15 septembre, le 15 décembre, le 15 mars et le 15 juin.

C) Les salariés à temps partiel choisissent par ordre d'ancienneté leur horaire de travail journalier de façon à procurer au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté, le maximum d'heures journalières dans leur classification, selon les règles prévalant dans le présent article.

D) Les salariés à temps partiel doivent choisir leur horaire de travail journalier dans leur classification en fonction de l'horaire de travail affiché par l'Employeur dans les sept (7) jours suivant les dates prévues au paragraphe 9.09 B).

Une fois le choix terminé le salarié à temps partiel ne peut modifier son choix jusqu'à la nouvelle programmation tel que prévu en 9.09 B).

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.09 E) Le salarié à temps partiel doit choisir un mininum de six (6) heures de travail par semaine mais jamais moins qu'un quart complet de travail.

Un quart de travail représente un groupe d'heures consécutives travaillées par un salarié à temps partiel.

F) La seule exception au paragraphe E) ci-haut mentionné s'applique aux salariés à temps partiel étudiants qui ne peuvent choisir l'horaire qui est disponible à cause d'un conflit entre l'horaire qu'ils doivent choisir et l'horaire scolaire. Lors d'une telle éventualité, l'Employeur pourrait exiger que le salarié à temps partiel apporte comme preuve l'horaire de ses cours.

G) Lorsqu'un salarié est absent lors du choix de son horaire soit pour vacances ou maladie, il doit indiquer son choix sur la formule de remplacement et le délégué durant la période prévue doit faire le choix pour le salarié absent le tout selon les règles de la clause 9.09

H) Si l'Employeur à cause d'un manque de travail diminue les heures de travail des salariés à temps partiel avant l'affichage de la cédule horaire, il offre le choix au salarié qui a subi la diminution de ses heures de travail de refaire un choix d'heures de travail dans la même journée dans une autre journée à la condition que l'exercice de ce choix se fasse en fonction de son ancienneté et ce, sans modifier le reste de son horaire de travail.

I) Les salariés à temps partiel peuvent indiquer sur la formule de remplacement les heures et les jours où ils sont disponibles à travailler dans leur classification, dans leur établissement en dehors des heures de travail qu'ils ont déjà choisies.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.09 J) Chaque semaine, le lundi précédant l'affichage, le salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité pour la semaine suivant l'affichage de l'horaire de travail en l'indiquant sur la formule de remplacement et cette disponibilité est réputée être la même tant et aussi longtemps que le salarié à temps partiel ne l'a pas modifiée.

K) Un changement d'une demi-heure (½) avant et/ou après l'horaire initial de travail du salarié à temps partiel tel que prévu en B), n'est pas considéré aux fins de l'article IX comme une modification et le salarié à temps partiel doit faire les heures mais en aucun cas cela ne doit réduire ou augmenter le nombre d'heures de ce quart de travail.

L) L'Employeur distribue par ordre d'ancienneté les heures de travail additionnelles à l'horaire de travail affiché parmi les salariés à temps partiel qui ont manifesté leur disponibilité sur la formule de remplacement.

Nonobstant ce qui précède, si l'Employeur doit faire effectuer des heures additionnelles pour une période de travail inférieure à trois (3) heures, il offrira les heures par ordre d'ancienneté aux salariés présents qui se sont inscrits sur la liste de remplacement.

M) Dans tous les cas prévus dans cet article, le nombre d'heures maximum de travail par jour et/ou par semaine ne doit pas dépasser le nombre d'heures de travail normal à l'intérieur d'une journée normale et/ou d'une semaine normale le tout conformément à l'article IX "Heures de Travail".

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

10.01 A) Tous les salariés, à l'exception des livreurs, des hôtesses et des serveurs, doivent prendre une (1) heure sans paye pour le repas, s'ils travaillent plus de cinq (5) heures consécutives de travail.

B) Les livreurs, hôtesses et serveurs doivent prendre trente (30) minutes sans paye pour le repas s'ils travaillent plus de cinq (5) heures consécutives de travail.

10.02 A) A l'exception des livreurs, des hôtesses et serveurs, 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 livreurs, des hôtesses et serveurs, 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 livreurs, hôtesses et serveurs, 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) En autant que possible la pause est prise au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne. Un salarié ne doit 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.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

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

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

11.01 Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire de travail.

Toutes les heures de travail fournies par un salarié en dehors des heures normales de travail ou en excédent du nombre de jours ou d'heures normales prévu à la convention, sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1½).

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

Pour le calcul des heures supplémentaires, l'Employeur procède de la façon suivante:

à chaque semaine, les minutes de travail supplémentaires de chaque jour sont additionnées et ce total de temps supplémentaire est payé pour toutes les minutes supplémentaires de la semaine, si le total de ces minutes en temps supplémentaire est supérieur à dix (10) minutes par semaine.

11.02 A) 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 ces six (6) heures.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.02 B) Tout salarié est rémunéré au taux double s'il travaille plus de cinquante (50) heures au cours d'une (1) semaine.

11.03 Un salarié régulier ne peut prendre de congé durant son horaire de travail normal pour compenser des heures de travail supplémentaire.

11.04 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.

11.05 Lorsqu'il est nécessaire de faire du temps supplémentaire, l'Employeur s'engage à aviser le salarié impliqué le plus tôt possible.

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

1° 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 présent. 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.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.06 (suite)

2° 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 A) L'énumération des classifications, les taux de salaires et leur date de mise en vigueur apparaissent en annexes "A" et "C".

B) Les augmentations de salaire ainsi que la rétroactivité sur les salaires apparaissent en annexe "F".

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

Si le jeudi est un jour chômé, le salaire est distribué le mercredi.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

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 A) Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté, voit néanmoins ses augmentations de salaire progresser normalement comme s'il avait à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

B) Tout salarié promu à une classification supérieure est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification 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 classification de la façon décrite en 12.04, il continue à progresser dans l'échelle de sa nouvelle classification 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.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.07 A) Le salarié qui travaille à la demande de l'Employeur à une classification supérieure à la sienne pendant trois (3) heures et plus reçoit le taux de salaire immédiatement supérieur au sien à l'intérieur de l'échelle dans la classification où il travaille temporairement pour le temps où il est ainsi affecté.

B) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un congé statutaire, si tel congé survient durant une semaine complète de remplacement.

ARTICLE XIII - PRIMES ET ALLOCATIONS

13.01 Prime du soir

Les salariés réguliers qui travaillent à l'équipe du soir ont droit à une majoration de vingt-cinq cents (0,25$) l'heure pour toutes les heures travaillées à ladite équipe.

13.02 Allocation de repas

Pour tout repas consommé par un salarié durant son horaire de travail, le salarié bénéficie d'un prix réduit selon la politique générale établie par l'Employeur, mais n'excède jamais dix pourcent (10%) de plus que le taux en vigueur au 15 décembre 1981 pour la durée de la présente convention collective.

13.03 La prime du soir est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié.

ARTICLE XIII - PRIMES ET ALLOCATIONS

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

13.05 Les salles de réception de l'Employeur sont placées à la disposition des salariés et ce, gratuitement en autant que lesdites salles ne sont pas déjà réservées à la clientèle.
Le salarié qui désire obtenir une salle doit en aviser son gérant d'établissement au moins soixante (60) jours à l'avance.

De plus, le salarié bénéficie d'un escompte de quinze pourcent (15%) du coût total de la réception lors de son mariage.

13.06 A) Le chauffeur livreur qui est assigné à l'entretien des véhicules de l'Employeur reçoit une prime de soixante-quinze cents (0,75$) l'heure pour toutes les heures travaillées au cours de ladite journée lorsqu'il est ainsi assigné.

L'Employeur procède selon le volontariat par ordre d'ancienneté parmi les salariés en place pour assigner un chauffeur livreur à l'entretien des véhicules.

B) Le chauffeur livreur qui est assigné à faire une commission pour l'Employeur recevra une prime d'un dollar (1,00$) pour chaque commission.

13.07 Prime d'entraînement

Le salarié hôtesse/serveur appelé à entraîner un autre salarié reçoit une prime d'un dollar (1,00$) l'heure pour toutes les heures travaillées à cette fonction.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

14.01 A) L'Employeur convient d'accorder des vacances à tous les salariés selon le tableau-suivant: Les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant.

Service continu	Vacances payées et chômées
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service (maximum dix (10) jours payables à quatre pourcent (4%) du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
Un (1) an mais moins de cinq (5) ans.	Deux (2) semaines payables à quatre pourcent (4%) du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
Cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans	Trois (3) semaines payables à six pourcent (6%) du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
Dix (10) ans mais moins de quinze (15) ans	Quatre (4) semaines payables à huit pourcent (8%) du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
Quinze (15) ans mais moins de vingt-cinq (25) ans	Cinq (5) semaines payables à dix pourcent (10%) du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
Vingt-cinq (25) ans et plus	Six (6) semaines payables à douze pourcent (12%) du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.

La date pour l'admissibilité pour les vacances est la durée de service continu (ancienneté) au 1er mai de chaque année.

A ce tableau s'ajoute celui prévu en "B" 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.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.01 B) Lorsque le cinquième (5e), le dixième (10e), le quinzième (15e) ou le vingt-cinquième (25e) 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), cinq (5) ou six (6) 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:

Durée de service au 1er mai (ancienneté)	Vacances payées et chômées en %
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%

14.02 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, à l'exception des salariés à temps partiel qui eux ne peuvent prendre de vacances durant la période du 1er décembre au 1er janvier.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.03 Les salariés ont droit de choisir leurs semaines de vacances consécutives ou non consécutives durant la période normale de vacances.

14.04 Semaine de vacances

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

14.05 Jour 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.

14.06 A) Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires pour les salariés.

B) Un salarié victime d'un accident ou d'une maladie et qui est absent de son travail pour une période de moins de six (6) mois peut prendre les vacances auxquelles il a droit en vertu de la clause 14.01 A) durant l'année en cours.

C) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances tel que précité, se voit accorder ses vacances à son retour au travail à une date déterminée entre le salarié et son gérant.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.07 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 prévue en 14.10.

14.08 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur ou lors de leur décès, ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, d'après 4%, 6%, 8%, 10% ou 12%, de leurs gains tel qu'applicable depuis le 1er mai.

A ce tableau s'ajoute le tableau prévu en 14.01 B) pour les cas des salariés dont la date anniversaire d'embauche se situe entre le 1er mai et le 1er octobre.

14.09 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 immédiatement après sa période de vacances, à son choix.

14.10 L'ancienneté prévaut pour le choix du programme 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.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.11 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans une même section en respectant le quantum minimum suivant:

1) dans une section ayant cinq (5) salariés et moins, un minimum d'un (1) salarié;

2) dans une section ayant six (6) salariés mais moins de dix (10), un minimum de deux (2) salariés;

3) dans une section ayant dix (10) salariés et plus, un minimum de trois (3) salariés

peuvent partir en même temps pour vacances. Les salariés à temps partiel font partie du nombre de salariés d'une section.

14.12 A) Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau 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 peuvent changer les dates de vacances, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé avec copie remise au délégué d'Union.

B) Si un transfert survient après l'affichage de la liste de vacances, le salarié a le choix de conserver cette date ou d'en accepter une autre qui lui est offerte. Le délégué d'Union doit être présent lors d'un changement de cette nature.

14.13 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis l'avant dernière paye avant son départ pour ses vacances.

14.14 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 - CONGES STATUTAIRES

15.01 A) Tout salarié de l'établissement au 4444 Jarry est à l'exception des salariés de la section "Central tétéphonique" a droit aux congés garantis et payés suivants:

9+2 demi

Jour de l'An
Fête de Dollard
Fête Nationale des Québecois
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Vendredi Saint
Noël
Lendemain de Noël
½ journée veille de Noël
½ journée veille du Jour de l'An

B) Tout salarié des Rôtisseries et de la section "Central téléphonique" de l'établissement au 4444 Jarry est a droit aux congés garantis et payés suivants:

10 jours

Jour de l'An
Lundi de Pâques
Lundi de la Fête des Mères
Fête de Dollard
Fête Nationale des Québécois
Fête du Travail
Action de Grâces
Noël
Lendemain de Noël
Confédération

C) Le salarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires par une indemnité égale à la moyenne de son salaire journalier pendant les deux (2) semaines précédant ce congé statutaire.

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

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.03 A) Au cours de la semaine d'un congé statutaire, les jours de congé hebdomadaire sont accordés en plus du congé statutaire.

B) Si à cause des exigences du travail, à l'exception des hôtesses un salarié travaille plus de trente-deux (32) heures ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures fournies en excédant de trente-deux (32) heures ou de plus de quatre (4) jours. Au cours d'une (1) semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies en excédant de vingt-quatre (24) heures ou en plus de trois (3) jours.

C) Si à cause des exigences du travail, un salarié hôtesse travaille plus de vingt-quatre (24) heures ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures fournies en excédent de vingt-quatre (24) heures ou de plus de quatre (4) jours. Au cours d'une (1) semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies en excédent de dix-huit (18) heures ou en plus de trois (3) jours.

15.04 Tout salarié qui travaille durant un congé statutaire est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures travaillées au cours de ladite journée en plus du paiement du congé; cependant, un salarié peut déplacer l'observance d'un congé statutaire durant la semaine dudit congé statutaire ou la semaine précédente ou suivante du congé statutaire ou être payé pour ledit congé statutaire et ce, à son choix.

Si un salarié accepte de travailler durant le jour où son congé statutaire a été déplacé, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures travaillées au cours de ladite journée.

ARTICLE XV - CONGES SOCIAUX

16.01 A) Le salarié qui a complété sa période de probation a droit à trois (3) jours de congé payé lors du décès d'un des parents suivants:

Père	Gendre
Mère	Bru
Frère	Beau-père
Soeur	Belle-mère

ou d'un membre de sa famille vivant avec lui.

Le salarié qui a complété sa période de probation a droit à un (1) jour de congé payé lors du décès d'un des parents suivants:

Grand-père	Beau-Frère
Grand-mère	Belle-soeur

B) Les congés stipulés en A) sont payés en autant qu'ils sont pris entre les trois (3) jours qui précèdent le décès et les trois (3) jours qui suivent les funérailles inclusivement et ils sont payés uniquement pour les heures de travail programmées durant lesquelles le salarié est absent.

16.02 L'Employeur accorde au salarié cinq (5) jours de congé payés lors du décès du conjoint (personne avec qui le salarié cohabite comme époux ou épouse) ainsi que pour son fils et sa fille.

16.03 Naissance ou adoption

Lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant, un salarié a droit à deux (2) jours de congé payés dans les trois (3) semaines de la naissance ou de l'adoption.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

16.04 Le salarié a droit à un (1) congé payé d'un (1) jour à l'occasion de son mariage.

16.05 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01 et 16.02), l'Employeur convient de faire coïncider le congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage, afin de lui permettre d'y assister. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours pour obtenir un tel congé.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 A) Toute demande de permis d'absence personnelle sans paie d'une durée maximale de six (6) 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 de 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 un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 C) Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est valable. Nonobstant ce qui précède et sans limiter la valeur d'autres motifs, un permis d'absence ne peut être refusé 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 toît 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 et stages scolaires reliés aux opérations de l'entreprise.

D) Durant un tel permis d'absence, si le salarié en fait la demande écrite et après entente entre l'Employeur et le salarié concerné pour le maintien des avantages sociaux prévus à la présente convention collective, l'Employeur maintient lesdits avantages pour la durée du permis d'absence.

S'il y a lieu, l'Employeur soumet au salarié une demande de remboursement des frais ainsi encourus pour le maintien de tels bénéfices et le salarié convient de les rembourser selon l'entente.

E) A son retour au travail, le salarié réintègre son poste ou un poste similaire si son poste a été aboli.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.02 A) Toute salariée qui est enceinte se voit accordée un congé sans paie 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 débuter avant la fin de la quatrième (4e) semaine de l'accouchement.

B) La salarié enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines, selon les modalités prévues au présent article.

C) Pendant son congé de maternité, la salariée continue à bénéficier de toutes les dispositions de la convention.

D) Cependant, la salariée n'accumule, pendant cette période, aucun congé statutaire et congé de maladie.

E) 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.

F) La salariée a droit à un congé sans solde d'une période de six (6) mois consécutifs suite au congé de maternité prévu au paragraphe 17.02 B).

G) Suite à un congé de maternité, la salariée réintègre le poste qu'elle occupait à son départ, ou un poste équivalent. Il est entendu que cette salariée sera réinstallée au taux de sa fonction.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.02 H) La salariée peut cependant revenir au travail avant la fin de son congé de maternité en avisant l'Employeur deux (2) semaines à l'avance de la date de son retour.

I) Le congé peut cependant être prolongé s'il est impossible pour la salariée de revenir au travail pour raison de santé. Dans ce cas, elle doit présenter préalablement à la date prévue de son retour, à son Employeur, un certificat médical à cet effet. S'il est impossible pour la salariée de revenir au travail pour raison de santé, elle pourra alors bénéficier du régime d'assurance-salaire prévu à la convention, à la condition qu'elle satisfasse aux dispositions dudit régime.

J) Durant un permis d'absence pour maternité, l'Employeur doit payer la prime au Régime d'Assurance et continuer d'accumuler des crédits au Régime de Retraite des Employés de Commerce et la salariée continue d'être couverte par le Régime des Soins Dentaires.

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 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle pour maladie

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle pour maladie (suite)

Description du bénéfice

Salariés réguliers:

Quatre-vingts (80) heures de maladie payables à cent pourcent (100%) selon le nombre d'heures programmées pour la journée où le salarié prend des heures de maladie durant l'année; cependant, toutes les heures de maladie non prises par un salarié durant la période de référence qui s'étend du 1er décembre au 30 novembre de chaque année lui sont payées à la seconde paye du mois de décembre de l'année en cours.

Les salariés réguliers qui ont complété leur période de probation selon 5.01 D) le 1er décembre de l'année en cours, sont éligibles à une banque d'heures de maladie de quatre-vingts (80) heures pour l'année de référence et ce, à compter du 1er décembre de chaque année.

Les salariés réguliers qui au 1er décembre de l'année en cours n'ont pas complété leur période de probation, auront droit à une banque d'heures de maladie à la fin de leur période de probation selon 5.01 D), proportionnelle au nombre de mois qui restent entre le 1er jour du mois suivant la fin de la période de référence pour les heures maladie.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle pour maladie (suite)

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

Quarante (40) heures de maladie payables à cent pourcent (100%) selon le nombre d'heures programmées pour la journée où le salarié prend des heures de maladie durant l'année; cependant, toutes les heures de maladie non prises par un salarié durant la période de référence qui s'étend du 1er décembre au 30 novembre de chaque année lui sont payées à la seconde paye du mois de décembre de l'année en cours.

Les salariés à temps partiel qui ont complété leur période de probation selon 5.01 D) le 1er décembre de l'année en cours, sont éligibles à une banque d'heures de maladie de quarante (40) heures de l'année de référence et ce, à compter du 1er décembre de chaque année.

Les salariés à temps partiel qui au 1er décembre de l'année en cours n'ont pas complété leur période de probation auront droit à une banque d'heures de maladie à la fin de leur période de probation selon 5.01 D) proportionnelle au nombre de mois qui restent entre le premier jour du mois suivant la fin de la période de probation et la fin de la période de référence pour les heures maladie.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

Conditions pour paiement

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

- le salarié doit prévenir son gérant d'établissement d'une telle absence et il doit donner les renseignements suivants:
- la raison pour laquelle il ne peut se présenter au travail;
- la durée approximative de son absence un (1), deux (2), ou trois (3) jours ou plus.

18.03 A) Régime d'assurance collective

L'Employeur garantit à tous les salariés réguliers et à tous les salariés à temps partiel qui travaillent une moyenne de vingt (20) heures et plus par semaine, et à leurs dépendants, la protection offerte par un régime d'assurance collective pendant toute la durée de la présente convention.

Le régime d'assurance collective ne peut être modifié sans l'approbation écrite de l'Union.

B) L'Employeur s'engage à se joindre au Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce et à contribuer à la Caisse d'Assurances Collectives des Employés de Commerce, la somme de deux point deux pourcent (2.2%) du salaire mensuel régulier brut de tous les salariés qui ont complété trois (3) mois de service continu. En date du 15 décembre 1985 la contribution de l'Employeur au Régime d'assurance sera portée à trois pourcent (3%) du salaire mensuel régulier brut de tous les salariés qui ont complété trois (3) mois de service continu.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 B) (suite)

Tous les salariés ci-haut mentionnés doivent s'inscrire au Régime et contribuer également à la Caisse par voie de déduction de salaire, la somme de deux point deux pourcent (2.2%) de leur salaire hebdomadaire régulier plus deux dollars et soixante (2,60$) par semaine pour les salariés ayant des personnes à charge assurées et deux dollars et dix (2,10$) par semaine pour les salariés n'ayant pas de personnes à charge assurées ou toute autre somme raisonnable telle que déterminée par le comité de fiducie.

Lorsqu'un salarié est dans l'incapacité de travailler dû à un accident de travail, l'Employeur s'engage à payer cent pourcent (100%) des contributions requises et payables au Régime pendant la durée de la période d'invalidité reconnue.

18.04 Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident est rétabli dans ses fonctions dès qu'il est apte à reprendre ses fonctions normales.

18.05 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) permiers mois de son embauchage avec l'Employeur.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.06 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.

Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les heures de congé maladie.

B) De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté, l'indemnité prévue par la Commission de Santé et de Sécurité au Travail jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail.

Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les heures de congé maladie.

C) L'Employeur remet à tout salarié qui est victime d'un accident de travail, une formule d'accident de travail et il doit remplir les informations qui lui sont demandées sur une telle formule avant de la remettre au salarié.

D) Si dans la semaine suivant l'accident de travail, un salarié ne reçoit pas son chèque de la CSST à cause de délais administratifs, l'Employeur convient de lui avancer un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il recevrait de la CSST, et ce pour une période maximum de quatre (4) semaines, à la condition que le salarié signe les formules à cet effet et s'engage à rembourser l'Employeur de tous les montants reçus.

18.07 A) L'Employeur s'engage à verser à la caisse de soins dentaires des Employés de Commerce du Québec, pour chacun des salariés, cinq cents (0,05$) par heure régulière travaillée et il s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.
En date du 15 décembre 1985, la contribution de l'Employeur sera portée à sept cents et demie (0,075$) l'heure régulière travaillée.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.07 B) Pour les fins du paragraphe A) ci-haut, heures travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés réguliers et aux salariés à temps partiel. Le nombre maximal d'heures payées par semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un salarié régulier faisant partie de l'unité de négociation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations hebdomadaires, d'invalidité à long terme et des indemnités pour accidents du travail), de vacances ou de congés statutaires.

18.08 Régime de Retraite des Employés de Commerce

A) L'Employeur s'engage à contribuer à la Caisse de Retraite de Fiducie des Employés de Commerce, la somme de douze cents (0, 12$) de l'heure au crédit pour service futur pour tous les salariés couverts par la convention collective et pour tous les salariés en période de probation.

B) Les heures travaillées mentionnées dans le paragraphe A) ci-dessus doivent inclure toutes les heures normales payées, les congés statutaires, les vacances et les heures d'absence payées par l'Employeur (lesquelles doivent inclure les heures de maladie).

C) Les cotisations ainsi qu'une liste des salariés pour lesquels ces cotisations ont été payées, le montant hebdomadaire de cotisation pour chaque salarié et le nombre d'heures travaillées ou payées doivent être envoyés par l'Employeur dans les quinze (15) jours suivant la fermeture de la période comptable de l'Employeur qui est de quatre (4) ou cinq (5) semaines. L'Employeur s'engage à payer les intérêts au taux établi par les fiduciaires de toutes les cotisations non remises dans la période stipulée ci-dessus.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.08 D) L'Employeur s'engage à signer tous les documents nécessaires en vue de son adhésion à la Caisse et au Régime y compris la convention de Participation, la Convention de Fiducie et tout autre document demandé par les fiduciaires du Régime de Retraite des Employés de Commerce du Canada.

18.09 A) Dans chaque 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 mensuellement ou plus fréquemment si la situation l'exige.

B) 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.

C) L'Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible de tout accident de travail nécessitant le départ du salarié de son travail.

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.

D) Les responsables des Comités de Sécurité et Santé, pour l'Employeur et pour 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 de santé au travail.

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES

19.01 A) Lorsqu'un salarié régulier et appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

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

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 A) Buanderie et Uniformes

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.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.01 B) L'Employeur fournit à ses frais au moment de l'embauche:

REG.	T.P.	Items
		1- aux salariées hôtesses et placeuses:
3	2	- blouses remplacées au besoin
2	2	- jupes remplacées au besoin
3	2	- tabliers remplacés au besoin
		2- aux salariées barmaid, comptoir:
2	2	- tabliers remplacés au besoin
3	2	- blouses remplacées au besoin
2	2	- jupes ou pantalons, au choix du salarié, remplacés au besoin
		3- aux salariés serveurs:
2	1	- pantalons remplacés au besoin
1	1	- veste noire remplacée au besoin
3	2	- chemises remplacées au besoin
1	1	- noeud papillon remplacé au besoin
		4- aux salariés de la cuisine:
2	2	- pantalons remplacés au besoin
3	2	- chemises remplacées au besoin
2	2	- tabliers remplacés au besoin
		5- aux chauffeurs livreurs ayant un (1) an et plus de service:
1	1	- manteau d'hiver remplacé annuellement
1	1	- ceinture remplacée annuellement
1	0	- veston d'été remplacé annuellement
4	3	- chemises remplacées annuellement
2	0	- pantalons d'été remplacés annuellement
2	0	- pantalons d'hiver remplacés annuellement
1	1	- cravate remplacée annuellement
1	1	- casquette remplacée annuellement
0	2	- pantalons d'été ou d'hiver au choix du salarié remplacés annuellement

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.01 B) (suite)

6- aux salariés de l'entrepôt:

1	- ceinture remplacée annuellement
1	- veste de laine remplacée annuellement
2	- pantalons remplacés annuellement
3	- chemises remplacées annuellement
1	- paire de gants remplacés au besoin

aux chauffeurs de camion:

1	- anorac remplacé annuellement

C) Pour avoir droit au remplacement des vêtements ou uniformes gratuitement, le salarié doit ramener le vêtement ou l'uniforme à être remplacé.

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 un permis 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.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.04 Assurances

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

B) L'Employeur rembourse les chauffeurs livreurs lors d'un vol pendant une tournée de livraison à raison de trente-cinq dollars (35,00$) pour couvrir son argent de poche ainsi qu'un dollar (1,00$) pour chaque heure travaillée qui a précédé le vol en compensation de ses pourboires.

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 Employés de Commerce. 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 cette retenue.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.07 L'Employeur fournit au salarié un (1) vestiaire pour ses effets personnels.

Le délégué d'Union possède une (1) case spéciale pour des documents ou autres. Cette case est munie d'un fermoir de sécurité dont il est le seul à en posséder la clef.

20.08 Salle de repos

Une salle adéquate pour prendre les périodes de repas ou de repos 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.

20.09 Les hôtesses 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 (11:30H) et quatorze heures (14:00H) et entre dix-sept heures (17:00H) et vingt heures (20:00H); cependant, les hôtesses ne peuvent fumer lorsqu'elles servent des clients.

20.10 Le salaire de base d'une hôtesse ou d'un serveur doit être calculé et payé au taux de sept dollars (7,00$) l'heure pour tout grief et pour le régime d'assurance tel que prévu à la clause 18.03 B).

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention entre en vigueur à compter du 15 décembre 1983 et elle demeure en vigueur jusqu'au 14 décembre 1986.

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 lock-out.

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.

SIGNE A MONTREAL CE 6 ième JOUR DU MOIS DE Juillet.
DE L'AN MIL-NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE (1984).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

Les Rôtisseries St-Hubert
Ltée

SIGNE AU NOM DE L'UNION

Union des Employés de
Commerce, Local 500
T.U.A.C. - U.F.C.W.

ANNEXE "A"

ECHELLE MINIMALE DES SALAIRES DES SALARIES DES ROTISSERIES

CLASSIFICATION	CODE REG./T.P.	EFFECTIF LE	DEBUT	12 MOIS	24 MOIS
Plongeur	.1	15/12/83	5.28	5.63	6.35
Bus Boy	.01	15/12/84	5.60	5.97	6.73
Préposé au ménage		15/12/85	5.94	6.33	7.13
Placeur - Placeuse	.2	15/12/83	5.28	5.63	6.35
	.02	15/12/84	5.60	5.97	6.73
		15/12/85	5.94	6.33	7.13
Chauffeurs - livreurs	.3	15/12/83	5.25	5.84	6.69
	.03	15/12/84	5.57	6.19	7.09
		15/12/85	5.90	6.56	7.52
Aide cuisinier	.4	15/12/83	5.64	6.12	6.76
		15/12/84	5.98	6.49	7.17
	.04	15/12/85	6.34	6.88	7.60
Barman	.5	15/12/83	6.05	6.52	7.37
		15/12/84	6.41	6.91	7.81
Caissier-comptoir	.05	15/12/85	6.79	7.32	8.28
Cuisinier	.6	15/12/83	6.38	6.73	7.37
		15/12/84	6.76	7.13	7.81
	.06	15/12/85	7.17	7.56	8.28

ANNEXE "A" (suite)

ECHELLE MINIMALE DES SALAIRES DES SALARIES DES ROTISSERIES

CLASSIFICATION	CODE REG./T.P.	EFFECTIF LE	DEBUT	12 MOIS	24 MOIS
Magasinier	.7	15/12/83	6.65	7.00	7.63
	.07	15/12/84	7.05	7.42	8.09
		15/12/85	7.47	7.87	8.58
Rôtisseur	.8	15/12/83	7.00	7.34	7.96
	.08	15/12/84	7.42	7.78	8.44
		15/12/85	7.87	8.25	8.95
Chauffeurs - livreurs auto personnelle avec sterno	.9	15/12/83	8.38		
	.09	15/12/84	8.88		
		15/12/85	9.41		
Chauffeurs livreurs auto personnelle avec réchaud	.10	15/12/83	9.22		
	.010	15/12/84	9.77		
		15/12/85	10.36		
Hôtesses - Serveurs	.11	15/12/83	sal.min.	3.48	
	.011	15/12/84	sal.min.	3.69	
		15/12/85	sal.min.	3.91	

ANNEXE "A" (suite)

ECHELLE MINIMALE DES SALAIRES DES SALARIES DE LA ROTISSERIE BOUCHERVILLE

CLASSIFICATION	CODE REG./T.P.	EFFECTIF LE	DEBUT	12 MOIS	24 MOIS
Plongeur	.1	31/01/84	4.95	5.38	5.77
Bus Boy	.01	15/12/84	5.42	5.83	6.41
Préposé au ménage		15/12/85	5.94	6.33	7.13
Placeur - Placeuse	.2	31/01/84	4.95	5.38	5.77
	.02	15/12/84	5.42	5.83	6.41
		15/12/85	5.94	6.33	7.13
Chauffeurs - livreurs	.3	31/01/84	4.94	5.45	5.88
	.03	15/12/84	5.40	5.98	6.63
		15/12/85	5.90	6.56	7.52
Aide cuisinier	.4	31/01/84	5.15	5.69	6.09
		15/12/84	5.71	6.24	6.80
	.04	15/12/85	6.34	6.88	7.60
Barman	.5	31/01/84	5.44	5.98	6.45
		15/12/84	6.08	6.61	7.30
Caissier-comptoir	.05	15/12/85	6.79	7.32	8.28
Cuisinier	.6	31/01/84	5.55	6.17	6.58
		15/12/84	6.30	6.82	7.37
	.06	15/12/85	7.17	7.56	8.28

ANNEXE "A" (suite)

ECHELLE MINIMALE DES SALAIRES DES SALARIES DE LA ROTISSERIE BOUCHERVILLE

CLASSIFICATION	CODE REG./T.P.	EFFECTIF LE	DEBUT	12 MOIS	24 MOIS
Magasinier	.7	31/01/84	5.64	6.26	6.66
	.07	15/12/84	6.49	7.01	7.54
		15/12/85	7.47	7.87	8.58
Rôtisseur	.8	31/01/84	5.83	6.49	6.89
	.08	15/12/84	6.76	7.31	7.83
		15/12/85	7.87	8.25	8.95
Chauffeurs - livreurs auto personnelle avec sterno	.9	31/01/84	7.49	7.88	8.05
	.09	15/12/84	8.38	8.60	8.69
		15/12/85	9.41	9.41	9.41
Hôtesses - Serveurs	.10	31/01/84	sal.min.	3.48	
	.010	15/12/84	sal.min.	3.69	
		15/12/85	sal.min.	3.91	

ANNEXE "B" (suite)

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.05 B) Nonobstant ce qui est mentionné en A) les parties reconnaissent que:

Les personnes cadres travaillant régulièrement à l'établissement peuvent effectuer tout travail manuel dans les cas suivants:

- absence non prévue de moins de trois (3) heures

- entraînement

Cependant, les cadres ne peuvent effectuer du 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.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

4.05 A) Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant délégué d'Union peuvent être élus ou assignés par l'Union parmi les salariés pour les sections suivantes: "Entrepôt, Buanderie" pour représenter les intérêts de tous les salariés desdites sections.

B) Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou assignés par l'Union parmi les salariés pour la section "Central téléphonique" pour représenter les intérêts de tous les salariés de ladite section.

Un (1) deuxième assistant-délégué peut être élu ou assigné sur l'équipe du soir.

C) 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.

ANNEXE "B" (suite)

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.04 A) 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.

B) Dans tous les cas de mise à pied d'un salarié régulier de l'entrepôt, l'Employeur doit procéder de la façon suivante:

Il doit offrir au salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans la classification où doit s'effectuer la mise à pied les choix suivants:

1° Etre mis à pied ou

2° Déplacer un salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure à la sienne dans l'établissement en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche du salarié régulier qu'il peut déplacer ou

3° Déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation à l'intérieur des Rôtisseries tel que stipulé en 1.01 A) dans une classification pour laquelle ledit salarié régulier possède les exigences normales de la tâche à accomplir

C) Un salarié régulier ainsi déplacé en vertu de B) 2° peut utiliser le même mécanisme prévu en B).

D) Un salarié régulier ainsi déplacé en vertu de B) 3° et qui est mis à pied possède un droit prioritaire sur les salariés à temps partiel tel que stipulé en 5.06 de la présente convention collective

ANNEXE "B" (suite)

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.04 E) Dans tous les cas de mise à pied d'un salarié régulier de la section "Central téléphonique", l'Employeur doit procéder de la façon suivante:

Il doit offrir au salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans la classification de l'établissement où doit s'effectuer la mise à pied les choix suivants:

1° Etre mis à pied et avoir un droit prioriatire sur les salariés à temps partiel tel que stipulé en 5.06 ou

2° Déplacer un salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche du salarié régulier qu'il peut déplacer ou

3° Déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation à l'intérieur des Rôtisseries tel que stipulé en 1.01 A) dans une classification égale ou inférieure pour laquelle ledit salarié régulier possède les exigences normales de la tâche à accomplir.

F) Un salarié régulier ainsi déplacé en vertu de E) 2° peut utiliser le même mécanisme prévu en E).

G) Un salarié régulier ainsi déplacé en vertu de E) 3° et qui est mis à pied possède un droit prioritaire sur les salariés à temps partiel tel que stipulé en 5.06 de la présente convention collective.

5.07 A) Dans tous les cas de mise à pied d'un salarié à temps partiel, l'Employeur doit procéder de la façon suivante: il doit offrir au salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans la classification de l'établissement où doit s'effectuer la mise à pied les choix suivants:

ANNEXE "B"

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES AUX SALARIES DE L'ENTREPOT ET DU CENTRAL TELEPHONIQUE

Toutes les autres conditions de travail prévues à la convention collective s'appliquent aux salariés de l'entrepôt et du central téléphonique à l'exception des paragraphes suivants qui doivent se lire comme suit:

.02 - INTERPRETATION DES TERMES

B) Salarié régulier

1) Tout salarié à l'exception des commis de bureau et la section "central téléphonique" rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement quarante (40) heures par semaine.

2) Tout salarié commis de bureau et la section central téléphonique rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement trente-cinq (35) heures par semaine.

C) Salarié à temps partiel (section "central téléphonique" seulement)

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille moins de trente-cinq (35) heures par semaine.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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.

ANNEXE "B" (suite)

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.07 A) (suite)

1° Etre mis à pied;

2° Déplacer le salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure.

B) Le nom du salarié à temps partiel reste inscrit sur la liste d'ancienneté pendant une période continue de douze (12) mois à compter du début de son absence d'heures pour le maintien de son statut de salarié à temps partiel et de rappel au travail après quoi il perd son ancienneté et tous ses droits le tout conformément au paragraphe 5.02.

C) Dans un cas de rappel au travail d'un salarié à temps partiel qui est en mise à pied, l'Employeur appelle le salarié ayant le plus d'ancienneté dans la classification où doit s'effectuer le rappel au travail.

Si un salarié à temps partiel refuse un rappel au travail pour raison justifiable, il ne voit pas son droit de rappel annulé pour un prochain rappel.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, lorsque l'Employeur doit effectuer un rappel au travail dans une classification et qu'il n'y a aucun salarié à temps partiel inscrit sur la liste de rappel au travail dans ladite classification, l'Employeur doit offrir au salarié à temps partiel inscrit sur la liste de rappel au travail selon l'ordre de l'ancienneté ledit rappel en autant qu'il soit dans une classification égale ou inférieure à la sienne et qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir.

Dans un tel cas, le salarié à temps partiel ainsi rappelé n'est pas tenu d'accepter un tel rappel et son droit de rappel n'est pas annulé pour un prochain rappel.

ANNEXE "B" (suite)

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.13 Mécanisme d'affichage pour un poste disponible de salarié régulier

A) Lorsqu'un poste de régulier devient disponible dans un établissement, on accorde la préférence au point de vue de tâche et de l'équipe au salarié possédant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.
Ce choix s'établit comme suit:

1- aux salariés travaillant dans la section de l'établissement où le poste est disponible;

2- aux salariés travaillant dans les autres sections de l'établissement où le poste est disponible;

B) L'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours au tableau d'affichage de l'établissement et du secteur tout poste régulier et les salariés peuvent s'y porter candidat à l'intérieur de ce délai.

C) Si aucune candidature n'est reçue ou si aucun candidat de l'établissement et/ou du secteur n'est jugé satisfaisant pour un poste disponible de salarié régulier dans ledit établissement où le poste est disponible, l'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours au tableau d'affichage de chaque établissement des autres secteurs et les salariés desdits secteurs peuvent s'y porter candidat à l'intérieur de ce délai.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, si aucune candidature n'est reçue ou si aucun candidat n'est jugé satisfaisant pour un poste de salarié régulier, à l'établissement du 4444 Jarry est, dans un tel cas, l'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours au tableau d'affichage de chaque établissement de l'unité de négociation et les salariés peuvent s'y porter candidat à l'intérieur de ce délai.

ANNEXE "B" (suite)

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.13 C) (suite)

Dans tous les cas, on accorde la préférence au point de vue de la tâche et de l'équipe au salarié possédant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

D) L'Employeur rend une réponse écrite en affichant une note de service au tableau d'affichage de chaque établissement du secteur où apparaît le nom du salarié, son ancienneté, sa nouvelle classification et l'établissement où il est promu, dans les sept (7) jours qui suivent la fin de l'affichage pendant une période de sept (7) jours. Le délégué d'Union reçoit copie de cet avis.

Le même mécanisme se répète s'il y a un affichage dans l'unité de négociation.

E) Si un candidat se sent lésé par la décision de l'Employeur, il peut recourir à la procédure de griefs dans les quinze (15) jours de la décision rendue ou de l'expiration des délais prescrits à l'Employeur en D) pour rendre une décision.

F) Si une nomination est faite à un poste disponible sans que le mécanisme d'affichage ait été utilisé, un grief peut être fait en tout temps.

G) L'Employeur met à la disposition des salariés des formules de demande de poste disponible tel qu'il apparaît à l'annexe "D".

ANNEXE "B" (suite)

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

L'article IX au complet "Heures de Travail" doit se lire de la façon suivante pour les salariés de l'établissement situé au 4444 Jarry est.

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 doit prévoir des heures consécutives, à l'exception des périodes de repas.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, les salariés réguliers qui travaillent à la section central téléphonique peuvent être appelés à faire des heures brisées afin de maintenir leur statut de salarié régulier.

Nonobstant aussi ce qui est mentionné au premier paragraphe de 9.01 B), les salariés à temps partiel qui travaillent à la section centrale téléphonique peuvent travailler sur des heures brisées.

C) A l'exception des salariés qui travaillent à la section "Central téléphonique" le samedi et le dimanche ne font pas partie de la semaine normale de travail.

9.02 A) L'Employeur ne peut former que deux (2) équipes de travail pour les salariés de la section "Central téléphonique" seulement, soit une "équipe de jour" et une "équipe de soir".

B) L'Employeur ne peut former qu'une (1) seule équipe de travail pour les salariés des sections suivantes: "Entrepôt et Buanderie" qui s'étale entre six heures (6:00H) et dix-sept heures (17:00H).

ANNEXE "B" (suite)

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 Semaine normale de travail des salariés de la section "Entrepôt"

A) La semaine normale de travail du salarié régulier de la section "Entrepôt", à l'exception des commis de bureau, est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures.

B) La semaine normale de travail du salarié régulier commis de bureau de la section "Entrepôt" est de trente-cinq (35) heures à faire en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures maximum par jour.

9.04 Semaine normale de travail des salariés de la section "Buanderie"

La semaine normale de travail du salarié régulier de la section "Buanderie" est de quarante (40) heures à faire en quatre (4) jours consécutifs.

9.05 Semaine normale de travail des salariés de la section "Central téléphonique"

A) La semaine normale de travail du salarié régulier est de trente-cinq (35) heures à faire en cinq (5) jours. Les congés hebdomadaires de chaque salarié régulier doivent être consécutifs.

B) Lorsque deux (2) ou plusieurs salariés réguliers de la même classification travaillent à la même équipe dans l'établissement, l'Employeur offre le choix des congés hebdomadaires selon l'ordre de l'ancienneté des salariés impliqués.

ANNEXE "B" (suite)

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.05 Semaine normale de travail des salariés de la section "Centrale téléphonique" (suite)

C) Les périodes quotitidiennes de travail du salarié régulier sont d'un minimum de trois (3) heures et d'un maximum de neuf (9) heures.

D) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel est de moins de trente-cinq (35) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.

E) Le salarié à temps partiel travaille des périodes quotidiennes de dix (10) heures maximum et de trois (3) heures minimum.

F) L'horaire de travail des salariés réguliers de l'équipe de jour s'étale entre dix heures (10:00H) et vingt et une (21:00H).

Cependant si le salarié régulier de jour ne peut travailler le maximum de ses heures sur son équipe, il doit compléter la balance de ses heures sur l'équipe de soir. Les heures travaillées sur l'équipe de soir lui sont payées à temps régulier.

ANNEXE "B" (suite)

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.05 G) L'horaire de travail des salariés réguliers de l'équipe de soir s'étale entre seize heures (16:00H) et deux heures (2:00H) le lendemain matin.

Cependant si le salarié régulier de soir ne peut travailler le maximum de ses heures sur son équipe, il doit compléter la balance de ses heures sur l'équipe de jour. Les heures travaillées sur l'équipe de jour lui sont payées à temps régulier.

H) L'Employeur reconnaît la préséance des salariés réguliers sur les salariés à temps partiel pour la distribution des congés de fin de semaine de façon à procurer le plus grand nombre de congés hebdomadaires les fins de semaine au salarié régulier.

9.06 A) L'horaire de travail des salariés de l'établissement, écrit à l'encre, est affiché dans chaque section avant dix heures trente (10:30H) le jeudi de chaque semaine pour la semaine suivante se terminant le dimanche soir définissant les heures individuellement pour tous les salariés en indiquant le total des heures hebdomadaires pour chaque salarié.

B) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel pour la section "Centrale téléphonique". 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 heures (18:00H) 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 heures (18:00H).

ANNEXE "B" (suite)

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 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 programmé 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 autres causes 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 déterminée 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.

Pour Noël et le Jour de l'An les programmations de travail doivent être affichées deux (2) semaines à l'avance.

ANNEXE "B" (suite)

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

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

9.08 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 actuel ou éventuel salarié régulier.

B) L'Employeur programme le 1er septembre, le 1er décembre, le 1er mars et le 1er juin, l'horaire hebdomadaire des salariés à temps partiel comprenant les heures de travail disponibles pour chaque jour de la semaine et ce, dans chaque classification et dans chaque établissement. Les horaires de travail entrent en vigueur le premier lundi suivant le 15 septembre, le 15 décembre, le 15 mars et le 15 juin.

C) Les salariés à temps partiel choisissent par ordre d'ancienneté leur horaire de travail journalier de façon à procurer au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté, le maximum d'heures journalières dans leur classification, selon les règles prévalant dans le présent article.

ANNEXE "B" (suite)

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.08 D) Les salariés à temps partiel doivent choisir leur horaire de travail journalier dans leur classification en fonction de l'horaire de travail affiché par l'Employeur dans les sept (7) jours suivant les dates prévues au paragraphe 9.08 B).

Une fois le choix terminé le salarié à temps partiel ne peut modifier son choix jusqu'à la nouvelle programmation tel que prévu en 9.08 B).

E) Le salarié à temps partiel doit choisir un mininum de six (6) heures de travail par semaine mais jamais moins qu'un quart complet de travail.

Un quart de travail représente un groupe d'heures consécutives travaillées par un salarié à temps partiel.

F) La seule exception au paragraphe E) ci-haut mentionné s'applique aux salariés à temps partiel étudiants qui ne peuvent choisir l'horaire qui est disponible à cause d'un conflit entre l'horaire qu'ils doivent choisir et l'horaire scolaire. Lors d'une telle éventualité, l'Employeur pourrait exiger que le salarié à temps partiel apporte comme preuve l'horaire de ses cours.

G) Lorsqu'un salarié est absent lors du choix de son horaire soit pour vacances ou maladie, il doit indiquer son choix sur la formule de remplacement et le délégué durant la période prévue doit faire le choix pour le salarié absent le tout selon les règles de la clause 9.08.

ANNEXE "B" (suite)

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.08 H) Si l'Employeur à cause d'un manque de travail diminue les heures de travail des salariés à temps partiel avant l'affichage de la cédule horaire, il offre le choix au salarié qui a subi la diminution de ses heures de travail de refaire un choix d'heures de travail dans la même journée dans une autre journée à la condition que l'exercice de ce choix se fasse en fonction de son ancienneté et ce, sans modifier le reste de son horaire de travail.

I) Les salariés à temps partiel peuvent indiquer sur la formule de remplacement les heures et les jours où ils sont disponibles à travailler dans leur classification, dans leur établissement en dehors des heures de travail qu'ils ont déjà choisies.

J) Chaque semaine, le lundi précédant l'affichage, le salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité pour la semaine suivant l'affichage de l'horaire de travail en l'indiquant sur la formule de remplacement et cette disponibilité est réputée être la même tant et aussi longtemps que le salarié à temps partiel ne l'a pas modifiée.

K) Un changement d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) avant et/ou après l'horaire initial de travail du salarié à temps partiel tel que prévu en B), n'est pas considéré aux fins de l'article IX comme une modification et le salarié à temps partiel doit faire les heures mais en aucun cas cela ne doit réduire ou augmenter le nombre d'heures de ce quart de travail.

ANNEXE "B" (suite)

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.08 L) L'Employeur distribue par ordre d'ancienneté les heures de travail additionnelles à l'horaire de travail affiché parmi les salariés à temps partiel qui ont manifesté leur disponibilité sur la formule de remplacement.

Nonobstant ce qui précède, si l'Employeur doit faire effectuer des heures additionnelles pour une période de travail inférieure à trois (3) heures, il offrira les heures par ordre d'ancienneté aux salariés présents qui se sont inscrits sur la liste de remplacement.

M) Dans tous les cas prévus dans cet article, le nombre d'heures maximum de travail par jour et/ou par semaine ne doit pas dépasser le nombre d'heures de travail normal à l'intérieur d'une journée normale et/ou d'une semaine normale le tout conformément à l'article IX "Heures de Travail".

ARTICLE XIII - PRIMES ET ALLOCATIONS (suite)

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

Le salarié doit s'identifier au préalable.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

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

15.03 A) Au cours de la semaine d'un congé statutaire, les jours de congé hebdomadaire sont accordés en plus du congé statutaire.

ANNEXE "B" (suite)

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.03 B) 1° Si à cause des exigences du travail, un salarié de la section "Entrepôt" à l'exception des commis de bureau, travaille plus de trente-deux (32) heures ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures fournies en excédent de trente-deux (32) heures ou plus de quatre (4) jours. Au cours d'une (1) semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures fournies en excédent de vingt-quatre (24) heures ou plus de trois (3) jours.

2° Si à cause des exigences du travail, un salarié de la section "Entrepôt" commis de bureau travaille plus de vingt-huit (28) heures ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures fournies en excédent de vingt-huit (28) heures ou plus de quatre (4) jours. Au cours d'une (1) semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures fournies en excédent de vingt et une (21) heures ou plus de trois (3) jours.

C) Si à cause des exigences du travail, un salarié de la section "Buanderie" travaille plus de trente (30) heures ou plus de trois (3) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures fournies en excédent de trente (30) heures ou plus de trois (3) jours. Au cours d'une (1) semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures fournies en excédent de vingt (20) heures ou plus de deux (2) jours.

ANNEXE "B" (suite)

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.03 D) Si à cause des exigences du travail, un salarié de la section "Central Téléphonique" travaille plus de vingt-huit (28) heures ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures fournies en excédent de vingt-huit (28) heures ou plus de quatre (4) jours. Au cours d'une (1) semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures fournies en excédent de vingt et une (21) heures ou plus de trois (3) jours.

ANNEXE "C"

ECHELLE MINIMALE DE SALAIRE DES SALARIES DE 4444 JARRY EST

CLASSIFICATION	CODE REG./T.P.	EFFECTIF LE	DEBUT	12 MOIS	24 MOIS
"Section Entrepôt"					
Commis monte-charge	.1	15/12/83	7.69	8.30	8.93
Commis manutentionnnaire		15/12/84	8.15	8.80	9.47
		15/12/85	8.64	9.33	10.04
Commis livreur	.2	15/12/83	7.69	8.30	8.93
		15/12/84	8.15	8.80	9.47
		15/12/85	8.64	9.33	10.04
Commis Bureau 35 hrs	.3	15/12/83	6.54	6.96	7.48
		15/12/84	6.93	7.38	7.93
		15/12/85	7.35	7.82	8.41
"Section Buanderie"	.4	15/12/83	6.69	7.10	7.64
Commis		15/12/84	7.09	7.53	8.10
		15/12/85	7.52	7.98	8.59
"Section Central téléphonique"	.5	15/12/83	5.64	6.12	6.47
Téléphoniste	.05	15/12/84	5.98	6.49	6.86
		15/12/85	6.34	6.88	7.27
Répartitrice	.6	15/12/83	6.05	6.52	7.07
	.06	15/12/84	6.41	6.91	7.49
		15/12/85	6.79	7.32	7.94
Télétypiste	.7	15/12/83	5.93	6.29	6.65
	.07	15/12/84	6.29	6.67	7.05
		15/12/85	6.67	7.07	7.47

ANNEXE "D"

FORMULAIRES D'APPLICATION POUR POSTES DISPONIBLES

J'applique pour le poste disponible suivant: _____

à l'établissement no: _____

affiché le: _____

Nom du salarié qui applique: _____

classification: _____

Date d'ancienneté: _____

No. de l'établissement où il travaille: _____

Signature du salarié: _____

Date demandée: _____

Signature du gérant de l'établissement: _____

1 copie au gérant de l'établissement
1 copie au salarié qui applique
1 copie au délégué d'Union où le salarié applique

ANNEXE "E-1"

FORMULAIRE DE REMPLACEMENT

Etablissement: _____

Nom du salarié: _____

Téléphone: _____

Classification: _____

Section: _____

Date d'ancienneté: _____

Assurance sociale: _____

Date de remise à l'Employeur: _____

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE

N.B. Le salarié à temps partiel indique le ou les chiffres ci-dessous dans la case appropriée:

1/ Je suis disposé(e) à travailler entre 07:00H et 17:00H

2/ Je suis disposé(e) à travailler entre 11:00H et 20:00H

3/ Je suis disposé(e) à travailler entre 17:00H et la fermeture

4/ Je suis disposé(e) à travailler toute la journée

Signature du salarié: _____

COPIES:

A l'Employeur (initiales)	Au délégué (initiales)	Au salarié (initiales)

ANNEXE "E-2"

FORMULAIRE DE REMPLACEMENT

(CENTRAL TELEPHONIQUE)

Etablissement: _____

Nom du salarié: _____

Téléphone: _____

Classification: _____

Section: _____

Date d'ancienneté: _____

Assurance sociale: _____

Date de remise à l'Employeur: _____

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE

N.B. Le salarié à temps partiel indique le ou les chiffres ci-dessous dans la case appropriée:

1/ Je suis disposé(e) à travailler entre 10:00H et 15:30H

2/ Je suis disposé(e) à travailler entre 14:30H et 21:00H

3/ Je suis disposé(e) à travailler entre 15:30H et la fermeture

4/ Je suis disposé(e) à travailler toute la journée

Signature du salarié: _____

COPIES:

A l'Employeur (initiales)	Au délégué (initiales)	Au salarié (initiales)

ANNEXE "F"

AUGMENTATION SALARIALES ET RETROACTIVITE

1) Tout salarié au service de l'Employeur en date du 15 décembre 1983, reçoit une augmentation de salaire de six pourcent (6%) sur son salaire qu'il touchait au 14 décembre 1983 à l'exception des salariés de la succursale #87 (Boucherville).

2) Tout salarié de la succursale #87 (Boucherville) reçoit en date du 31 janvier 1984, une augmentation de salaire minimale de six pourcent (6%) sur son salaire qu'il touchait au 30 janvier 1984 ou le taux prévu à l'annexe "A" (page 80) soit le plus élevé des deux.

3) Tout salarié au service de l'Employeur au 15 décembre 1984 reçoit une augmentation de six pourcent (6%) sur son salaire qu'il touchait au 14 décembre 1984 à l'exception des salariés de la succursale #87 (Boucherville).

4) Tout salarié de la succursale #87 (Boucherville) au service de l'Employeur au 15 décembre 1984, reçoit une augmentation de salaire minimale de six pourcent (6%) sur son salaire qu'il touchait au 14 décembre 1984 ou le taux prévu à l'annexe "A" (page 80) soit le plus élevé des deux.

5) Tout salarié au service de l'Employeur en date du 15 décembre 1985, reçoit une augmentation de salaire de six pourcent (6%) sur son salaire qu'il touchait au 14 décembre 1985 à l'exception des salariés de la succursale #87 (Boucherville).

6) Tout salarié de la succursale #87 (Boucherville) au service de l'Employeur au 15 décembre 1985, reçoit une augmentation de salaire minimale de six pourcent (6%) sur son salaire qu'il touchait au 14 décembre 1985 ou le taux prévu à l'annexe "A" (page 80) soit le plus élevé des deux.

ANNEXE "G"

LETTRE D'ENTENTE

entre

LES ROTISSERIES ST-HUBERT LIMITEE

et

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 500, T.U.A.C. - U.F.C.W.

Pour déterminer si un salarié à temps partiel est éligible au régime d'assurances collectives tel que stipulé à la clause 18.03 et aux jours maladie de la clause 18.02, l'Employeur doit procéder de la façon suivante:

1o Tous les salariés à temps partiel qui étaient couverts par le régime d'assurances collectives de l'Employeur avant la signature de la présente convention collective demeurent automatiquement couverts par le régime d'assurances collectives et ont droit aux jours maladie tel que stipulé à la clause 18.02 de la convention collective.

2o A compter du 30 décembre 1981 et à tous les trois (3) mois subséquents à cette date c'est-à-dire le 1er avril, 1er juillet, 1er octobre et le 1er janvier de chaque année, l'Employeur calcule le nombre d'heures travaillées et/ou payées du salarié à temps partiel pour les treize (13) dernières semaines et, si la moyenne des heures travaillées et/ou payées du salarié à temps partiel pour ces treize (13) dernières semaines se situe entre vingt (20) et quarante (40) heures par semaine, le salarié à temps partiel devient alors couvert par le régime d'assurances collectives de l'Employeur.

ANNEXE "G" (suite)

LETTRE D'ENTENTE
(suite)

3o L'Employeur produit au salarié à temps partiel au plus tard quinze (15) jours après les dates mentionnées en 2o, le nombre d'heures travaillées et/ou payées du salarié à temps partiel pour les treize (13) dernières semaines et fournit au même moment au salarié à temps partiel toutes les informations nécessaires pour que le salarié à temps partiel puisse adhérer au régime d'assurances collectives de l'Union des Employés de Commmerce lorsque le salarié devient éligible selon le mécanisme prévu en 2o, le tout rétroactif aux dates indiquées en 2o soit le 1er avril, le 1er juillet, le 1er octobre ou le 1er janvier de chaque année.

4o Lorsque le salarié à temps partiel devient éligible pour le régime d'assurances collectives et/ou s'il fait déjà partie dudit régime, le salarié à temps partiel demeure à l'intérieur du régime d'assurances collectives pour toute la durée de son emploi avec LES ROTISSERIES ST-HUBERT LIMITEE.

Un salarié à temps partiel couvert par le régime d'assurances collectives a automatiquement droit aux jours maladie tel que stipulé à la clause 18.02 de la présente convention collective.

SIGNE A LAVAL CE 6e JOUR DU MOIS DE Juillet.
DE L'AN MIL NEUF-CENT QUATRE-VINGT-QUATRE (1984).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNE AU NOM DE L'UNION
Les Rôtisseries St-Hubert Limitée	Union des Employes de Commerce, Local 500 T.U.A.C. - U.F.C.W.

ANNEXE "H"

LETTRE D'ENTENTE

entre

LES ROTISSERIES ST-HUBERT LIMITEE

et

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 500, T.U.A.C. - U.F.C.W.

Primes et allocations lors d'assignation à un poste de formation

Politique d'ouverture d'une nouvelle succursale: (prime)

1) Une prime de vingt dollars (20,00$) par jour est versée au salarié à qui l'Employeur demande de coucher à l'extérieur de son domicile lors d'une ouverture d'une nouvelle succursale.

2) Une prime de quinze dollars (15,00$) par jour est versée au salarié qui à la demande de l'Employeur voyage soir et matin de son domicile lors d'une ouverture d'une nouvelle succursale.

3) Une prime de sept dollars (7,00$) par jour est versée au salarié hôtesse, monitrice déjà en poste à la suite d'un transfert lors d'une ouverture d'une nouvelle succursale lors de l'entraînement de nouveaux salariés hôtesses.

(Hébergement)

1) Lors d'une ouverture d'une nouvelle succursale le choix et le coût de la chambre sont déterminés par l'Employeur ou le franchisé dans la limite des dates cédulées par le centre de formation.

2) Tous les autres frais tels que repas, téléphone (interurbain), boisson, nettoyage, doivent être défrayés par le salarié à la date de son départ du motel ou de l'hôtel selon le cas.

ANNEXE "H" (suite)

LETTRE D'ENTENTE
(suite)

(Frais de déplacement)

1) Pour le salarié qui reçoit une prime de vingt dollars (20,00$) par jour, les frais de déplacement du motel ou de l'hôtel selon le cas à la succursale sont remboursés par l'Employeur ou le franchisé (kilométrage, taxi, autobus) pour un aller-retour par jour seulement.

2) Pour la salarié qui reçoit une prime de quinze dollars (15,00$) par jour, les frais de déplacement quotidien de sa résidence à la succursale sont remboursés par l'Employeur ou le franchisé jusqu'à concurrence du coût d'une chambre de motel ou d'hôtel selon le cas choisi par l'Employeur ou le franchisé.

Exemple:

Si une chambre coûte vingt dollars (20,00$) et si le kilométrage parcouru s'élève à vingt-deux dollars (22,00$), dans un tel cas, le salarié touche seulement vingt dollars (20,00$). Le kilométrage est remboursé au salarié à raison de .1725 dollars du kilomètre.

3) Pour le salarié qui reçoit une prime de sept dollars (7,00$) par jour aucun frais de déplacement n'est alloué.

ANNEXE "H" (suite)

LETTRE D'ENTENTE
(suite)

Primes et allocations lors d'assignation à un poste de formation (suite)

Politique d'ouverture d'une nouvelle succursale: (prime) (Frais de déplacement) (suite)

3) (suite)

Une prime spéciale additionnelle de dix dollars (10,00$) par jour travaillé est versée à un salarié assigné à l'équipe de formation lors d'une ouverture d'une nouvelle succursale dans les provinces de l'Ontario ou de l'Alberta.

Il est de plus convenu que toute assignation à un poste de formation doit se faire sur une base volontaire de la part du salarié concerné.

SIGNE A LAVAL CE 6e JOUR DU MOIS DE Juillet.
DE L'AN MIL NEUF-CENT QUATRE-VINGT-QUATRE (1984).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

Les Rôtisseries St-Hubert Limitée

SIGNE AU NOM DE L'UNION

Union des Employes de Commerce, Local 500 T.U.A.C. - U.F.C.W.

ANNEXE "I"

LETTRE D'ENTENTE

entre

LES ROTISSERIES ST-HUBERT LIMITEE

et

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 500 - T.U.A.C. - U.F.C.W.

LETTRE CONCERNANT LES ECRANS CATHODIQUES A LA CENTRALE TELEPHONIQUE

La présente confirme que les Rôtisseries St-Hubert Ltée changeront les chaises servant aux préposées aux écrans cathodiques, ainsi que les tables sur lesquelles sont déposés ces mêmes écrans.

De plus, si certains problèmes particuliers concernant l'éclairage étaient soulevés par ces salariées, l'Employeur s'engage à y apporter les corrections nécessaires.

SIGNE A LAVAL CE 6e JOUR DU MOIS DE Juillet.
DE L'AN MIL NEUF-CENT QUATRE-VINGT-QUATRE (1984).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

Les Rôtisseries St-Hubert
Limitée

SIGNE AU NOM DE L'UNION

Union des Employes de
Commerce, Local 500
T.U.A.C. - U.F.C.W.

ANNEXE "J"

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.04 Mise à pied salarié régulier, succursale Boucherville

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

1° Etre mis à pied et avoir un droit prioritaire sur les salariés à temps partiel tel que stipulé en 5.06 ou,

2° Déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans une classification 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 2° et qui est mis à pied possède un droit prioritaire sur les salariés à temps partiel tel que stipulé en 5.06.

5.05 L'Employeur s'engage à rappeler les salariés réguliers qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre de l'ancienneté dans leur classification, c'est-à-dire que les salariés en mise à pied qui ont le plus d'ancienneté dans la classification où doit s'effectuer le rappel au travail sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur.

Si un salarié régulier refuse un rappel au travail pour raison justifiable, il ne voit pas son droit de rappel annulé pour un prochain rappel.

ANNEXE "J" (suite)

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.05 (suite)

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, lorsque l'Employeur doit effectuer un rappel au travail dans une classification et qu'il n'y a aucun salarié régulier en mise à pied dans ladite classification, l'Employeur doit offrir aux salariés réguliers en mise à pied qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre de l'ancienneté ledit rappel en autant qu'il soit dans une classification égale ou inférieure à la sienne et qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir. Dans un tel cas, le salarié régulier en mise à pied n'est pas tenu d'accepter un tel rappel et son droit de rappel n'est pas annulé pour un prochain rappel.

5.06 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 classification 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 9.09 en 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 classification égale ou inférieure à la sienne dans sa section et son ancienneté est déterminée par sa date d'embauchage avec l'Employeur.

ANNEXE "J" (suite)

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.07 Mise à pied salarié à temps partiel, succursale Boucherville

Dans tous les cas de mise à pied d'un salarié à temps partiel de la succursale Boucherville, l'Employeur doit procéder de la façon suivante: il doit offrir au salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans la classification de l'établissement où doit s'effectuer la mise à pied les choix suivants:

1° Etre mis à pied;

2° Déplacer le salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure.

5.13 Mécanisme d'affichage pour poste disponible de salarié régulier à la succursale Boucherville

A) Lorsqu'un poste devient disponible dans un établissement, on accorde la préférence au point de vue de la tâche et de l'équipe au salarié possédant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

Ce choix s'établit comme suit:

1- aux salariés travaillant dans la section de l'établissement où le poste est disponible;
2- aux salariés travaillant dans les autres sections de l'établissement où le poste est disponible;

B) L'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours au tableau d'affichage de l'établissement tout poste régulier et les salariés peuvent s'y porter candidat à l'intérieur de ce délai.

ANNEXE "J" (suite)

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.13 C) Dans tous les cas, on accorde la préférence au point de vue de la tâche et de l'équipe au salarié possédant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

D) L'Employeur rend une réponse écrite en affichant une note de service au tableau d'affichage de chaque établissement du secteur où apparaît le nom du salarié, son ancienneté, sa nouvelle classification et l'établissement où il est promu, dans les sept (7) jours qui suivent la fin de l'affichage pendant une période de sept (7) jours. Le délégué d'Union reçoit copie de cet avis.

E) Si un candidat se sent lésé par la décision de l'Employeur, il peut recourir à la procédure de griefs dans les quinze (15) jours de la décision rendue ou de l'expiration des délais prescrits à l'Employeur en D) pour rendre une décision.

F) Si une nomination est faite à un poste disponible sans que le mécanisme d'affichage ait été utilisé, un grief peut être fait en tout temps.

MECANISME DE POSTE DISPONIBLE DE SALARIE A TEMPS PARTIEL

G) Si l'Employeur comble un poste vacant de salarié à temps partiel, il doit l'offrir au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté dans la section, dans l'établissement. Si le poste n'est pas comblé à l'intérieur de la section dans l'établissement, l'Employeur offre le poste aux salariés ayant le plus d'ancienneté dans les autres sections dans l'établissement.
Dans tous les cas, le poste est accordé au salarié à temps partiel possédant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

1423-103

1423-03-13-15-17-1
59-61-63-65-69-75-
77-79-91-107

FUSION

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1983 - 1986

ENTRE: LES ROTISSERIES ST-HUBERT LIMITEE

ayant sa place d'affaires au
2 Place Laval
Bureau 500
Laval, Québec
H7N 5N6

ou ses successeurs,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

d'une part,

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 500, T.U.A.C. - U.F.C.W.

1405 ouest, boul. Henri-Bourassa
Suite 100
Montréal, Québec
H3M 3B2

détenant une charte de l'Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce, affiliée à FAT, COI, CTC, FTQ, CTM

ou ses successeurs,

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part.

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIT:

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

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

a) les coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention;

b) les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention sous forme de livret.

L'Union fait imprimer ledit livret dans un délai raisonnable et ces frais d'impression doivent être raisonnables.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 A) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur depuis sa dernière date d'embauchage, à moins de perte de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention et seulement après qu'il ait complété sa période de probation.

B) Dans le cas de perte de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 et de réembauchage, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage et seulement après qu'il ait complété sa période de probation.

C) L'ancienneté est maintenue et continue de s'accumuler durant toute absence permise et/ou autorisée par la convention collective.

D) Les cinquante (50) premiers jours de calendrier de tout nouveau salarié régulier constituent une période de probation.

Les quatre-vingt-dix (90) premiers jours de calendrier de tout nouveau salarié à temps partiel constituent une période de probation.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.02 (suite)

Cependant, si un salarié régulier de l'équipe de jour ou de soir ne peut travailler le maximum de ses heures sur son équipe, il peut compléter la balance de ses heures sur l'autre équipe sur des heures disponibles de temps partiel et ce seulement pour conserver son statut de régulier.

L'application de ce paragraphe ne peut avoir comme effet de payer du temps supplémentaire.

9.03 A) La semaine normale de travail du salarié régulier à l'exception des hôtesses est de quarante (40) heures par semaine à faire en cinq (5) jours de travail.

Les congés hebdomadaires de chaque salarié régulier doivent être consécutifs.

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

B) Lorsque deux (2) ou plusieurs salariés réguliers de la même classification travaillent à la même équipe dans l'établissement, l'Employeur offre le choix des congés hebdomadaires selon l'ordre de l'ancienneté des salariés impliqués.

C) Les périodes quotidiennes de travail du salarié régulier sont d'un minimum de trois (3) heures et d'un maximum de neuf (9) heures.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.06 (suite)

2° 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 A) L'énumération des classifications, les taux de salaires et leur date de mise en vigueur apparaissent en annexes "A" et "C".

B) Les augmentations de salaire ainsi que la rétroactivité sur les salaires apparaissent en annexe "F".

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

Si le jeudi est un jour chômé, le salaire est distribué le mercredi.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention entre en vigueur à compter du 15 décembre 1983 et elle demeure en vigueur jusqu'au 14 décembre 1986.

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 grêve ou de lock-out.

21.03 Pendant la durée de la présente convention collective, il n'y a pas de grêve, lock out, piquetage, boycottage, ni arrêt de travail.

SIGNE A MONTREAL CE 6 ième JOUR DU MOIS DE Juillet.
DE L'AN MIL-NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE (1984).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNE AU NOM DE L'UNION
Claude Thivierge	
Les Rôtisseries St-Hubert Ltée	Union des Employés de Commerce, Local 500 T.U.A.C. - U.F.C.W.

ANNEXE "A"

ECHELLE MINIMALE DES SALAIRES DES SALARIES DES ROTISSERIES

CLASSIFICATION	CODE REG./T.P.	EFFECTIF LE	DEBUT	12 MOIS	24 MOIS
Plongeur	.1	15/12/83	5.28	5.63	6.35
Bus Boy	.01	15/12/84	5.60	5.97	6.73
Préposé au ménage		15/12/85	5.94	6.33	7.13
Placeur - Placeuse	.2	15/12/83	5.28	5.63	6.35
	.02	15/12/84	5.60	5.97	6.73
		15/12/85	5.94	6.33	7.13
Chauffeurs - livreurs	.3	15/12/83	5.25	5.84	6.69
	.03	15/12/84	5.57	6.19	7.09
		15/12/85	5.90	6.56	7.52
Aide cuisinier	.4	15/12/83	5.64	6.12	6.76
		15/12/84	5.98	6.49	7.17
	.04	15/12/85	6.34	6.88	7.60
Barman	.5	15/12/83	6.05	6.52	7.37
		15/12/84	6.41	6.91	7.81
Caissier-comptoir	.05	15/12/85	6.79	7.32	8.28
Cuisinier	.6	15/12/83	6.38	6.73	7.37
		15/12/84	6.76	7.13	7.81
	.06	15/12/85	7.17	7.56	8.28

ANNEXE "A" (suite)

ECHELLE MINIMALE DES SALAIRES DES SALARIES DES ROTISSERIES

CLASSIFICATION	CODE REG./T.P.	EFFECTIF LE	DEBUT	12 MOIS	24 MOIS
Magasinier	.7	15/12/83	6.65	7.00	7.63
	.07	15/12/84	7.05	7.42	8.09
		15/12/85	7.47	7.87	8.58
Rôtisseur	.8	15/12/83	7.00	7.34	7.96
	.08	15/12/84	7.42	7.78	8.44
		15/12/85	7.87	8.25	8.95
Chauffeurs - livreurs auto personnelle avec sterno	.9	15/12/83	8.38		
	.09	15/12/84	8.88		
		15/12/85	9.41		
Chauffeurs livreurs auto personnelle avec réchaud	.10	15/12/83	9.22		
	.010	15/12/84	9.77		
		15/12/85	10.36		
Hôtesses - Serveurs	.11	15/12/83	sal.min.	3.48	
	.011	15/12/84	sal.min.	3.69	
		15/12/85	sal.min.	3.91	

supérieur

inférieur et modal

3.28 $/hre depuis 1980

ANNEXE "A" (suite)

ECHELLE MINIMALE DES SALAIRES DES SALARIES DE LA ROTISSERIE BOUCHERVILLE

CLASSIFICATION	CODE REG./T.P.	EFFECTIF LE	DEBUT	12 MOIS	24 MOIS
Plongeur	.1	31/01/84	4.95	5.38	5.77
Bus Boy	.01	15/12/84	5.42	5.83	6.41
Préposé au ménage		15/12/85	5.94	6.33	7.13
Placeur - Placeuse	.2	31/01/84	4.95	5.38	5.77
	.02	15/12/84	5.42	5.83	6.41
		15/12/85	5.94	6.33	7.13
Chauffeurs - livreurs	.3	31/01/84	4.94	5.45	5.88
	.03	15/12/84	5.40	5.98	6.63
		15/12/85	5.90	6.56	7.52
Aide cuisinier	.4	31/01/84	5.15	5.69	6.09
		15/12/84	5.71	6.24	6.80
	.04	15/12/85	6.34	6.88	7.60
Barman	.5	31/01/84	5.44	5.98	6.45
		15/12/84	6.08	6.61	7.30
Caissier-comptoir	.05	15/12/85	6.79	7.32	8.28
Cuisinier	.6	31/01/84	5.55	6.17	6.58
		15/12/84	6.30	6.82	7.37
	.06	15/12/85	7.17	7.56	8.28

ANNEXE "A" (suite)

ECHELLE MINIMALE DES SALAIRES DES SALARIES DE LA ROTISSERIE BOUCHERVILLE

CLASSIFICATION	CODE REG./T.P.	EFFECTIF LE	DEBUT	12 MOIS	24 MOIS
Magasinier	.7	31/01/84	5.64	6.26	6.66
	.07	15/12/84	6.49	7.01	7.54
		15/12/85	7.47	7.87	8.58
Rôtisseur	.8	31/01/84	5.83	6.49	6.89
	.08	15/12/84	6.76	7.31	7.83
		15/12/85	7.87	8.25	8.95
Chauffeurs - livreurs auto personnelle avec sterno	.9	31/01/84	7.49	7.88	8.05
	.09	15/12/84	8.38	8.60	8.69
		15/12/85	9.41	9.41	9.41
Hôtesses - Serveurs	.10	31/01/84	sal.min.	3.48	
	.010	15/12/84	sal.min.	3.69	
		15/12/85	sal.min.	3.91	

ANNEXE "C"

ECHELLE MINIMALE DE SALAIRE DES SALARIES DE 4444 JARRY EST

CLASSIFICATION	CODE REG./T.P.	EFFECTIF LE	DEBUT	12 MOIS	24 MOIS
"Section Entrepôt"					
Commis monte-charge	.1	15/12/83	7.69	8.30	8.93
Commis manutentionnnaire		15/12/84	8.15	8.80	9.47
		15/12/85	8.64	9.33	10.04
Commis livreur	.2	15/12/83	7.69	8.30	8.93
		15/12/84	8.15	8.80	9.47
		15/12/85	8.64	9.33	10.04
Commis Bureau 35 hrs	.3	15/12/83	6.54	6.96	7.48
		15/12/84	6.93	7.38	7.93
		15/12/85	7.35	7.82	8.41
"Section Buanderie"	.4	15/12/83	6.69	7.10	7.64
Commis		15/12/84	7.09	7.53	8.10
		15/12/85	7.52	7.98	8.59
"Section Central téléphonique"	.5	15/12/83	5.64	6.12	6.47
Téléphoniste	.05	15/12/84	5.98	6.49	6.86
		15/12/85	6.34	6.88	7.27
Répartitrice	.6	15/12/83	6.05	6.52	7.07
	.06	15/12/84	6.41	6.91	7.49
		15/12/85	6.79	7.32	7.94
Télétypiste	.7	15/12/83	5.93	6.29	6.65
	.07	15/12/84	6.29	6.67	7.05
		15/12/85	6.67	7.07	7.47

ANNEXE "F"

AUGMENTATION SALARIALES ET RETROACTIVITE

1) Tout salarié au service de l'Employeur en date du 15 décembre 1983, reçoit une augmentation de salaire de six pourcent (6%) sur son salaire qu'il touchait au 14 décembre 1983 à l'exception des salariés de la succursale #87 (Boucherville). 6%

2) Tout salarié de la succursale #87 (Boucherville) reçoit en date du 31 janvier 1984, une augmentation de salaire minimale de six pourcent (6%) sur son salaire qu'il touchait au 30 janvier 1984 ou le taux prévu à l'annexe "A" (page 80) soit le plus élevé des deux.

3) Tout salarié au service de l'Employeur au 15 décembre 1984 reçoit une augmentation de six pourcent (6%) sur son salaire qu'il touchait au 14 décembre 1984 à l'exception des salariés de la succursale #87 (Boucherville). 6%

4) Tout salarié de la succursale #87 (Boucherville) au service de l'Employeur au 15 décembre 1984, reçoit une augmentation de salaire minimale de six pourcent (6%) sur son salaire qu'il touchait au 14 décembre 1984 ou le taux prévu à l'annexe "A" (page 80) soit le plus élevé des deux.

5) Tout salarié au service de l'Employeur en date du 15 décembre 1985, reçoit une augmentation de salaire de six pourcent (6%) sur son salaire qu'il touchait au 14 décembre 1985 à l'exception des salariés de la succursale #87 (Boucherville). 6%

6) Tout salarié de la succursale #87 (Boucherville) au service de l'Employeur au 15 décembre 1985, reçoit une augmentation de salaire minimale de six pourcent (6%) sur son salaire qu'il touchait au 14 décembre 1985 ou le taux prévu à l'annexe "A" (page 80) soit le plus élevé des deux.