

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16799-02
Date	Signature: 84-04-30 Réception: 84-05-09	Durée: Du 84-03-01 Au 87-02-28	Nombre de salariés régis par la convention collective: 39

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Commerce local 486 - Att: M. Jean-Guy Séguin 20 ave Hamilton N. Ottawa, Ontario K1Y 1B6	<input type="checkbox"/> Déposant Les Services Alimentaires Intercité Inc 1500 Atwater Montréal, QC. H3Z 1X5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. Restaurants le Quick et Pik-Nik Galeries de Hull, 320 St-Joseph, Hull Région: 07-01 Activité: 8863 (10) Affiliation: 7

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

- 13 employés permanents à temps plein
- 26 employés à temps partiel
- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: INTERCITY FOOD SERVICES.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen/dg <i>DM</i>	84-06-18

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

RECHERCHE

IL EST CONVENU PAR LES PRÉSENTES QUE:

1984-1987

84 JUN 18 15:05
 012345
 012345

LES SERVICES ALIMENTAIRES INTERCITÉ INC.

HULL

EMPLOYÉS PERMANENTS A TEMPS PLEIN

ENTRE: LES SERVICES ALIMENTAIRES INTERCITÉ INC.

ayant son siège social au
1500, avenue Atwater
Montréal, Québec
H3Z 2W3

ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

d'une part

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
LOCAL 486

constitué avec charte de l'Union Internationale
des Employés de Commerce

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part

IL EST CONVENU PAR LES PRÉSENTES QUE:

1984-1987

84 JUN 1 - 9 15:06
R.A.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE I - RECONNAISSANCE 1

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION 1

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE 2

ARTICLE IV - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX 3

ARTICLE V - ANCIENNETÉ 4

ARTICLE VI - DISCIPLINE 5

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS 6

ARTICLE VIII - ARBITRAGE 8

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL 9

ARTICLE X - HEURES SUPPLÉMENTAIRES 9

ARTICLE XI - SALAIRES 10

ARTICLE XII - VACANCES PAYÉES 11

ARTICLE XIII - CONGÉS PAYÉS 13

ARTICLE XIV - CONGÉS DE DEUIL 14

ARTICLE XV - FONCTIONS DE JURÉ 15

ARTICLE XVI - CONGÉS AUTORISÉS 15

ARTICLE XVII - ASSURANCE ET HOSPITALISATION 16

ARTICLE XVIII - UNIFORMES 17

ARTICLE XIX - PÉRIODE DE REPOS 17

ARTICLE XX - INTERDICTION DE GRÈVE ET LOCK-OUT 17

ARTICLE XXI - UTILISATION DES EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL 18

ARTICLE XXII - EXAMENS MÉDICAUX 18

ARTICLE XXIII - CONDITIONS DE TRAVAIL 18

ARTICLE XXIV - REPAS 18

ARTICLE XXV - ACCIDENTS DE TRAVAIL 18

ARTICLE XXVI - BONI DE NOËL 19

ARTICLE XXVII - DURÉE DE LA CONVENTION 19

ARTICLE I - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les employés des Services Alimentaires Intercité Inc. travaillant dans ses restaurants localisés dans les Galeries de Hull, au 320, boul. St-Joseph, à l'exception des hôtes-ses, des personnes d'un rang supérieur aux hôtes-ses, des employés travaillant normalement moins de vingt-quatre (24) heures par semaine et des étudiants employés durant la période des vacances.
- 1.02 Il est entendu que l'emploi du genre masculin inclut le genre féminin, lorsqu'il y a lieu.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur d'administrer son entreprise et de diriger son personnel.
- 2.02 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement; d'embaucher ou de congédier, de classer, diriger, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner les employés pour des causes justes, et généralement d'administrer son entreprise, le tout selon les dispositions de la présente convention.
- 2.03 L'Employeur convient de ne pas se prévaloir des droits ci-dessus mentionnés de façon arbitraire ou discriminatoire et que ces droits seront soumis aux procédures de griefs et d'arbitrage ci-après déterminées.
- 2.04 L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur d'étudier, d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail de rendement, ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.04 (suite)

L'Union accepte de collaborer avec l'Employeur à l'établissement des méthodes ci-dessus mentionnées ainsi qu'à l'éducation de ses membres lorsqu'il est nécessaire d'effectuer ces changements ou ces améliorations.

L'Employeur peut se prévaloir des droits ci-dessus mentionnés et convient que ces droits seront selon les dispositions de la présente convention.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

3.01 Il est convenu que tout employé régi par cette convention doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union.

3.02 Les nouveaux employés feront une demande pour devenir membres de l'Union au moment de leur embauche et ils devront devenir et demeurer membres en règle de l'Union comme condition de leur emploi.

3.03 L'Employeur convient de retenir les frais d'adhésion syndicale des employés, à partir du premier chèque de paye suivant la période de probation.

3.04 L'Employeur convient de retenir les cotisations syndicales à compter du premier chèque de paye de tous les employés au sein de l'unité de négociation.

3.05 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'adhésion à l'Union avant le quinzième (15e) jour de la période fiscale suivant celle où la retenue aura été faite.

3.06 L'Union convient de décharger et de tenir indemne l'Employeur, ses agents ou les employés agissant au nom de l'Employeur contre toute réclamation, demande, poursuite, ou cause de poursuite prises

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE (suite)

3.06 (suite)

contre ce ou ces derniers et liées directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les cotisations et les retenues syndicales.

3.07 Tous les mois, l'Employeur remettra à l'Union une liste des nouveaux employés, des départs ainsi que des employés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.

ARTICLE IV - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

4.01 Un (1) ou deux (2) représentants syndicaux auront accès aux restaurants durant les heures d'affaires pour vérifier si les conditions de la convention sont respectées. Le représentant doit d'abord signaler sa présence au gérant du restaurant ou, en son absence, à la personne responsable du restaurant. Lorsqu'un employé doit quitter son travail pour une entrevue, le représentant syndical en demandera d'abord l'autorisation au gérant du restaurant ou à son délégué, et ladite permission ne sera pas refusée sans raison valable.

4.02 Un délégué syndical sera:

a) élu par les membres, ou

b) nommé par l'Union dans chaque restaurant.

L'Employeur sera avisé par écrit du nom de chaque délégué.

4.03 Le comité de négociation de l'Union sera formé de pas plus de deux (2) employés représentant les employés à temps plein et à temps partiel.

Un des membres du comité de négociation de l'Union sera payé pour les heures de travail normalement cédulées, et l'autre obtiendra un congé payé à l'occasion des négociations.

4.04 L'Employeur remettra au délégué syndical les formules de demande pour devenir membre de l'Union

ARTICLE IV - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX (suite)

4.04 (suite)

et les formules autorisant les déductions de cotisations après que chaque nouvel employé aura rempli ces formules.

4.05 L'Union reconnaît que les responsabilités et les activités syndicales n'auront pas lieu durant les heures de travail des restaurants, à l'exception des activités permises selon les termes de cette convention.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

5.01 D'après cette convention, l'ancienneté de l'employé comme employé permanent sera calculée à partir de sa dernière date d'embauchage comme employé permanent quand il aura terminé une période de probation de trente (30) jours travaillés.

5.02 Les promotions et la préférence au point de vue de la tâche et de l'équipe dans les cas de tâches disponibles seront sujet de l'ancienneté et des qualifications.
Lorsque les qualifications seront approximativement égales, l'ancienneté prévaudra.

5.03 Les mises à pied et le rappel au travail seront basés sur l'ancienneté et la qualification.

5.04 Les droits d'ancienneté ci-dessus mentionnés prendront fin si:

- a) l'employé quitte volontairement son emploi;
- b) l'employé est congédié et si l'employé n'est pas rétabli dans ses fonctions après un recours à la procédure de griefs ou d'arbitrage;
- c) un employé est absent sans autorisation de l'Employeur pendant plus de trois (3) jours de travail;

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.04 (suite)

- d) un employé néglige de se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant son rappel, après mise à pied, fait par lettre recommandée à sa dernière adresse (telle qu'elle figure au dossier de l'Employeur);
- e) un employé néglige sans raison satisfaisante de se présenter au travail après avoir reçu l'autorisation d'un congé autorisé;
- f) un employé n'a pas travaillé pour l'Employeur pendant une période continue de douze (12) mois de calendrier.

ARTICLE VI - DISCIPLINE

- 6.01 Aucun employé ne sera renvoyé sans raison juste et valable.
- 6.02 Lors d'une entrevue avec un employé au sujet de son travail ou de sa conduite et qui sera inscrite à son dossier, l'Employeur convient que le délégué d'Union sera présent comme témoin à moins que l'employé demande que le délégué d'Union quitte la réunion.
- 6.03 Si un employé est absent de son travail, il doit donner la raison de son absence:
 - a) s'il est cédulé pour l'ouverture du restaurant, il doit en avertir le gérant ou le représentant dès l'ouverture du restaurant;
 - b) dans tous les autres cas, deux (2) heures suivant l'ouverture du restaurant excepté lors de circonstances atténuantes.
- 6.04 Si le délégué est absent, l'employé sera averti du problème ou de l'infraction. L'entrevue avec l'employé au sujet de son travail sera retardée jusqu'au retour du délégué, soit au plus tard deux (2) jours. L'employé est responsable de s'assurer de la présence du délégué.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 7.01 L'Employeur, l'Union ou tout employé a le droit de soumettre un grief sur toute question touchant cette convention ou ayant trait à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de ladite convention.
- 7.02 Un employé qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées aura le droit de soumettre un grief.
- 7.03 Premier échelon
Entre l'employé intéressé, le délégué syndical, le gérant de restaurant ou son délégué. Le grief doit être discuté dans les sept (7) jours de calendrier suivant l'incident dont découle le grief. S'il s'agit d'un grief relatif au taux de salaire, il doit être discuté dans les sept (7) jours suivant la réception du salaire. Le gérant rendra verbalement sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de la discussion. Si l'employé désire en appeler à l'échelon suivant, le grief devra être consigné par écrit et un avis d'appel devra être soumis au superviseur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du gérant.
- 7.04 Deuxième échelon
Entre le représentant syndical, le superviseur ou son délégué et toute personne directement impliquée et dont la présence est considérée nécessaire par les parties. La discussion à cet échelon devra avoir lieu dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de l'appel. La décision du superviseur ou de son délégué à ce niveau doit être communiquée par écrit à l'Union dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de la réunion. Si l'Union désire en appeler de la décision, un avis d'appel à ce sujet devra être soumis par écrit à l'Employeur dans les cinq (5)

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.04 (suite)
jours ouvrables suivant la date de la décision du superviseur ou de son délégué au deuxième échelon.
- 7.05 Troisième échelon
Le grief sera transmis au Directeur du Personnel au Siège Social de l'Employeur, qui devra communiquer par écrit sa décision à l'Union dans un délai de sept (7) jours de calendrier.
- 7.06 Si la chose est jugée nécessaire par les parties, une réunion peut être tenue entre les parties en cause et les personnes intéressées pourront y être présentes. Si une telle réunion a lieu, la décision de l'Employeur ou de son délégué, sera remise par écrit à l'Union dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de la réunion.
- 7.07 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par un employé qui croit avoir été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date du congédiement et il sera étudié à compter du deuxième échelon.
- 7.08 Les griefs relatifs aux taux de salaire seront étudiés à compter du deuxième échelon, et la décision prise au sujet de tels griefs, si les griefs sont maintenus, incluera la détermination de la date à laquelle l'augmentation entrera en vigueur, mais en aucun cas cette date sera antérieure à trois (3) mois de la date du grief.
- 7.09 L'Employeur ou l'Union peuvent soumettre des griefs par écrit à compter du deuxième ou du troisième échelon.
- 7.10 Les délais-limites établis ci-dessus peuvent être modifiés par une entente entre les deux parties.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 Si un grief touche à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la convention, l'une ou l'autre des deux parties peut en appeler à un arbitre à compter du troisième échelon dans les trente et un (31) jours suivant la date à laquelle la décision a été rendue à ce niveau. La partie demandant l'arbitrage informera par écrit l'autre partie quant à sa demande et lui enverra un énoncé du problème soumis à l'arbitrage.
- 8.02 Si les parties n'arrivent pas à un accord sur le choix de la personne à désigner comme arbitre dans un délai de sept (7) jours suivant la date de la demande d'arbitrage, chaque partie devra nommer dans un délai d'une (1) semaine, un (1) représentant comme membre d'un tribunal d'arbitrage qui prendra une décision. Si les deux (2) représentants ne peuvent en arriver à une entente dans un délai d'une (1) semaine quant au choix d'un troisième membre devant agir comme Président, le Ministre du Travail de la Province de Québec devra être invité à désigner un Président.
- 8.03 L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni pour y substituer quelque disposition, ni pour prendre quelque décision qui viendrait en conflit avec les termes et conditions de ladite convention.
- 8.04 Chacune des parties assumera les frais de son représentant et assumera à part égale les frais de l'arbitre ou du Président du tribunal d'arbitrage, selon le cas.
- 8.05 La décision de l'arbitre ou de la majorité du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties en cause.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine normale de travail, pour chaque employé, sera jusqu'à quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures chacun.
- 9.02 Un employé ne sera pas programmé pour travailler au-delà d'une (1) heure après la fermeture du restaurant ou plus d'une (1) heure avant l'ouverture du restaurant.
- 9.03 Chaque vendredi matin, la programmation de travail sera affichée dans le restaurant. Elle indiquera les heures de travail de chaque employé pour la semaine suivante. Le gérant du restaurant pourra à sa discrétion apporter des changements à cette programmation pour cause de maladie, d'accident, de deuil ou si un employé ne se présente pas au travail. Les changements apportés à la programmation devront être soumis à vingt-quatre (24) heures d'avis.
- 9.04 Les employés auront droit à une période de repas d'une (1) heure. La programmation des repas se fera sur la base du premier rentré, premier sorti. Aucun employé ne travaillera plus de cinq (5) heures consécutives sans qu'on lui accorde une période de repas.
- 9.05 Il n'y aura pas d'équipes à heures brisées sans en avoir préalablement obtenu le consentement de l'employé.

ARTICLE X - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 10.01 Les employés seront payés au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien d'heures de travail. Toutes les heures de travail fournies en plus de quarante (40) heures seront considérées comme heures supplémentaires et seront rémunérées à temps et demi ($1\frac{1}{2}$). Il ne devra pas y avoir de

ARTICLE X - HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

10.01 (suite)

duplication d'heures supplémentaires quotidiennes et hebdomadaires. Il n'y aura pas de mise à pied pour prévenir le paiement d'heures supplémentaires.

10.02 Les heures supplémentaires seront payées par unité de six (6) minutes. Lorsqu'il est approuvé par la gérance, le surtemps sera d'une durée minimum de six (6) minutes et tout surtemps additionnel se fera par unité de six (6) minutes. Une unité de six (6) minutes sera payée si l'employé a travaillé quatre (4) minutes ou plus sur l'unité de six (6) minutes. On ne fera pas d'heures supplémentaires à moins qu'elles aient été approuvées par la gérance.

10.03 Les employés rappelés au travail en dehors de leurs heures programmées auront droit à un minimum garanti de quatre (4) heures de travail.

10.04 Les employés recevront un avis raisonnable lorsqu'ils devront faire des heures supplémentaires.

10.05 Le travail accompli le dimanche sera rémunéré au taux de temps et demi (1½). Cette clause ne s'appliquera pas aux restaurants qui ouvriront après le 1er mars 1977.

ARTICLE XI - SALAIRES

11.01 L'échelle de salaire en vigueur le 1er mars, est:

		<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Serveuse	début	3.38	3.38	3.38
4.40\$ après 1	6 mois	4.20	4.20	4.20
an de service	12 mois	4.30	4.30	4.30
(1984)	24 mois	----	4.55	4.80
Aide-comptoir	début	4.10	4.10	4.10
5.05\$ après 1	6 mois	4.75	4.75	4.75
an de service	12 mois	4.95	4.95	4.95
(1984)	24 mois	----	5.20	5.45

ARTICLE XI - SALAIRES (suite)

11.01 (suite)

		<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Aide-général	début	4.10	4.10	4.10
5.05\$ après 1	6 mois	4.75	4.75	4.75
an de service	12 mois	4.95	4.95	4.95
(1984)	24 mois	----	5.20	5.45
Cuisinier	début	4.80	4.80	4.80
5.40\$ après 1	6 mois	5.05	5.05	5.05
an de service	12 mois	5.30	5.30	5.30
(1984)	24 mois	----	5.55	5.80

- 11.02 Tous les employés recevront une fiche indiquant le salaire brut, le temps supplémentaire séparé et toutes les autres déductions spécifiées.

ARTICLE XII - VACANCES PAYÉES

- 12.01 Le crédit de vacances payées sera calculé d'après une (1) année calendrier, le 1er mai sera la première journée de ce calendrier.
- 12.02 Si l'emploi est terminé par l'Employeur ou l'employé, et que l'employé a moins de douze (12) mois de service, les dispositions de la loi concernant "Les heures de travail et les vacances" prévaudra, ce qui veut dire 4%.
- 12.03 L'Employeur convient que les employés ayant complété trois (3) mois de service mais ayant moins d'un (1) an de service continu au 1er mai auront droit à une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de vacances payées pour chaque mois de travail, jusqu'à un maximum de six (6) jours. Un employé ayant douze (12) mois de service continu aura droit à deux (2) semaines de vacances payées. Un employé qui est embauché et qui commence à travailler avant le 15 du mois aura droit à un crédit d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de vacances pour ce mois pour les besoins de cet article. Un employé qui est embauché et qui commence à travailler après le 15 n'aura pas droit à un crédit pour ce mois.

ARTICLE XII - VACANCES PAYÉES (suite)

- 12.04 L'Employeur convient que tous les employés permanents à temps plein ayant douze (12) mois de service continu au 1er mai 1981 auront droit à deux (2) semaines de vacances payées; tous les employés permanents à temps plein ayant cinq (5) ans de service continu auront droit à trois (3) semaines de vacances payées; tous les employés permanents à temps plein ayant dix (10) ans de service continu auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées; et tous les employés permanents à temps plein ayant seize (16) ans de service continu auront droit à cinq (5) semaines de vacances payées. En vigueur le 1er mars 1982, les employés permanents à temps plein ayant complété quatre (4) et neuf (9) ans de service continu auront droit respectivement à trois (3) et quatre (4) semaines de vacances payées.
- 12.05 Le salaire de vacances d'un employé lui sera remis avant son départ pour les vacances et sera calculé d'après son salaire normal ou d'après le pourcentage du salaire total gagné, soit le plus haut des deux. Ce pourcentage sera calculé tel que défini aux subdivisions 1 à 5 faisant partie du présent article: 4%, 6%, 8%, 10% selon ce qui s'applique.
- 12.06 Les employés qui quittent leur emploi recevront tout crédit de vacances payées dû à la date du départ et calculé du 1er mai précédent jusqu'à la date de départ.
- 12.07 Quand un congé statutaire tel que défini à l'article XIII survient pendant la période de vacances payées d'un employé, celui-ci pourra prendre une (1) journée de vacances payées de plus en même temps que ses vacances.
- 12.08 L'Employeur convient de tenir compte de l'ancienneté lors de la préparation de la programmation des vacances.

ARTICLE XII - VACANCES PAYÉES (suite)

- 12.09 Les vacances ne seront pas cumulatives.
- 12.10 Les salariés qui ont droit à deux (2) semaines de vacances ou moins ont droit à des semaines de vacances consécutives ou non consécutives selon leur choix.
- Les salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines, se voient accorder deux (2) semaines de vacances consécutives ou non consécutives selon leur choix et l'excédent est choisi après que les autres salariés auront fait leur choix.

ARTICLE XIII - CONGÉS PAYÉS

- 13.01 Pendant la durée de cette convention, il y aura neuf (9) congés payés comme suit:
- Jour de l'An
 - Lundi de Pâques
 - Fête de la Reine
 - St-Jean-Baptiste
 - Fête du Canada
 - Fête du Travail
 - Jour d'Action de Grâces
 - Noël
 - Lendemain de Noël
- Tout employé aura droit à être payé pour chacun des congés mentionnés ci-dessus, cependant dans le cas d'absence le jour qui précède ou qui suit immédiatement le congé, un employé ne sera pas payé pour le congé s'il n'est pas en mesure de fournir une raison valable.
- 13.02 Durant la semaine où un des congés statutaires survient, un employé sera rémunéré à temps et demi pour toutes les heures travaillées au-delà de trente-deux (32) heures.
- 13.03 Le travail accompli lors des congés définis à l'article ci-haut mentionné sera rémunéré au taux de temps et demi, en plus du paiement à taux normal pour le congé pourvu qu'un employé se soit conformé aux conditions ci-haut mentionnées à l'article 13.01.

ARTICLE XIII - CONGÉS PAYÉS (suite)

- 13.04 Les employés recevront un avis minimum de quarante-huit (48) heures s'ils doivent travailler un jour de congé. Un employé ne sera pas programmé pour travailler moins de cinq (5) heures un jour de congé payé.
- 13.05 Quand le lendemain de Noël, le Jour de l'An ou la fête du Canada surviennent un dimanche, le congé sera reporté au lundi suivant. Quand Noël survient un dimanche, alors lundi et mardi seront considérés comme congés statutaires aux fins de cette convention.

ARTICLE XIV - CONGÉS DE DEUIL

- 14.01 Un employé aura droit à un congé de trois (3) jours immédiatement à la suite du décès d'un proche parent.
- 14.02 Pour les fins de cette convention, on entend par proche parent l'un ou l'autre des suivants: frère ou soeur, père ou mère, beau-père ou belle-mère, époux ou épouse, fils ou fille, beau-frère ou belle-soeur, grand-père ou grand-mère, gendre ou bru, petit-fils ou petite-fille.
- 14.03 Si les périodes précitées comportent un ou plusieurs jours non ouvrable (par exemple, dimanche ou jour de congé), l'employé ne pourra réclamer le paiement que des seuls jours de travail où il aura été absent.

ARTICLE XV - FONCTIONS DE JURÉ

- 15.01 Lorsqu'un employé sera appelé à servir comme juré ou comme témoin de la Couronne, il recevra la différence entre ses honoraires de juré ou de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- 15.02 Les employés convoqués comme jurés mais qui ne sont pas effectivement choisis pour cette fonction seront considérés comme ayant été absents pour fonction de jurés et leurs salaires seront calculés en conséquence. Cependant, il leur appartiendra de prouver que l'attente d'être choisis ou éliminés comme jurés fut la raison de leur absence.

ARTICLE XVI - CONGÉS AUTORISÉS

- 16.01 A la discrétion de l'Employeur, un employé peut obtenir un congé autorisé sans perte d'ancienneté, s'il a obtenu d'avance la permission par écrit du service du personnel. En aucun cas, un congé autorisé ne doit dépasser six (6) mois. On ne refusera pas sans raison un tel congé autorisé.
- 16.02 L'Employeur consent à accorder, par écrit, un congé autorisé n'excédant pas neuf (9) mois à tout employé qui a été élu ou nommé à un poste à l'Union Internationale ou Locale si ses responsabilités exigent qu'il obtienne un congé autorisé à plein temps. L'employé devra donner un avis raisonnable.
- 16.03 L'Employeur accordera un congé de grossesse à la condition de pouvoir exiger que l'employée commence son congé en tout temps après le troisième (3e) mois du début de la grossesse et pourvu que l'employée revienne au travail au plus tard quatre (4) mois après la naissance.

ARTICLE XVII - ASSURANCE ET HOSPITALISATION

- 17.01 L'Employeur convient de fournir un Programme de Frais Médicaux Majeurs pour tous les employés et leurs personnes à charge, assujetti à une déduction de cinquante dollars (\$50) par employé et de cent dollars (\$100) par famille. Toutes les primes de ce plan seront entièrement payées par l'Employeur.
- 17.02 L'Employeur convient de fournir à tous les employés une assurance-vie de \$5,000. Toutes les primes de cette assurance-vie seront entièrement payées par l'Employeur.
- 17.03 L'Employeur maintiendra et financera un Programme de Médicaments d'Ordonnance couvrant le coût, moins cinquante cents (50¢) par ordonnance, de

ARTICLE XVII - ASSURANCE ET HOSPITALISATION (suite)

17.03 (suite)

toutes les ordonnances de nature curative pour tous les employés et leurs personnes à charge.

17.04 Après trois (3) mois de service continu, l'employé qui travaille encore activement, peut bénéficier des avantages précédents.

17.05 L'Employeur convient de payer les primes d'une police assurance groupe indemnité hebdomadaire qui versera des prestations au taux de 66 2/3% du salaire hebdomadaire régulier de la façon suivante:

- à compter de la première journée en cas de blessure non-occupationnelle;
- à compter de la sixième (6e) journée en cas de maladie non-occupationnelle;
- des prestations seront versées pendant un maximum de quinze (15) semaines pour chaque absence due à une blessure ou maladie. Les termes et conditions de la police formeront partie intégrante de la présente convention.

17.06 L'Employeur versera huit cents (8¢) par heure normale de travail [jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine] dans un programme de soins dentaires. Ce plan entrera en vigueur le 1er mars 1983.

ARTICLE XVIII - UNIFORMES

18.01 Les uniformes exigés par l'Employeur seront fournis par lui et lavés à ses frais à l'exception des uniformes de type nylon qui sont lavés par l'employé. L'employé qui travaille dans une zone de service doit défrayer le coût de l'achat de souliers blancs.

L'Employeur fournira trois (3) uniformes à l'employé régulier.

ARTICLE XIX - PÉRIODE DE REPOS

19.01 Les employés auront droit à des périodes de repos payées calculées globalement à trente (30) minutes pour une période complète de travail. Une période complète de travail est le travail effectué en une (1) journée. Lorsque ce sera possible, la période de repos sera prise au milieu, ou vers le milieu de chaque demi-période de travail programmé. Cependant, l'employé ne devra pas exiger sa période de repos pendant les heures de pointe.

ARTICLE XX - INTERDICTION DE GRÈVE ET LOCK-OUT

20.01 Il est convenu entre les parties que pendant toute la durée de la présente convention il n'y aura ni grève ni lock-out, ni piquetage, ni boycottage, ni arrêt de travail.

20.02 L'Union reconnaît le droit de l'Employeur de décider quelle marchandise sera manipulée dans les restaurants sans égard à la situation qui existe dans l'usine du fournisseur ou l'entrepôt de l'Employeur. Les membres de l'Union conviennent de ne pas laisser une telle situation influencer leur conduite en ce qui a trait à la réception ou à la manutention de la marchandise.

ARTICLE XXI - UTILISATION DES EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL

21.01 Des salariés à temps partiel ou un agencement de salariés à temps partiel ne pourront être utilisés pour remplacer, déplacer ou encore empêcher l'engagement de salariés réguliers sauf dans des cas de maladie, de vacances et d'absences temporaires de salariés réguliers et dans de tel cas, la durée du remplacement ne devra pas excéder deux (2) mois.

ARTICLE XXII - EXAMENS MÉDICAUX

22.01 Les employés en période de probation désignés par l'Employeur pour subir un examen médical et des rayons-X seront payés pour le temps consacré à cet examen médical.

ARTICLE XXIII - CONDITIONS DE TRAVAIL

23.01 L'Union collaborera avec l'Employeur pour maintenir de bonnes conditions de travail.

23.02 L'Employeur convient de ne pas changer les conditions d'emploi durant cette présente convention collective.

23.03 L'Employeur et l'Union conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination concernant la race, le sexe, l'âge, la religion ou envers la participation comme membre de l'Union ou non.

ARTICLE XXIV - REPAS

24.01 Tous les repas seront fournis par l'Employeur à ses frais aux conditions suivantes:

- a) un (1) repas complet par période complète de travail de huit (8) heures.
- b) Le repas ne devra pas excéder un montant de trois dollars et cinquante cents (\$3.50) au prix du détaillant.

ARTICLE XXV - ACCIDENTS DE TRAVAIL

25.01 L'Employeur convient de donner à ses employés les bénéfices couverts par la compensation des accidents du travail.

25.02 Si un employé est blessé ou s'il doit quitter le restaurant pour recevoir des soins médicaux, il sera rémunéré pour la balance de sa période complète de travail pendant laquelle est survenu l'accident.

ARTICLE XXVI - BONI DE NOËL

26.01 L'Employeur convient de payer un boni de Noël de cinquante dollars (\$50) à tout employé régulier dont le nom était inscrit sur la liste de paie le 1er janvier et qui est demeuré inscrit jusqu'au 15 décembre de la même année.

ARTICLE XVII - DURÉE DE LA CONVENTION

27.01 Cette convention prendra effet le 1er mars 1984 et restera en vigueur jusqu'au 28 février 1987.

Signée à Ottawa, le *30^e* jour de *avril* 1984.

L'UNION DES EMPLOYÉS
DE COMMERCE, Local 486

Jean-Huy Séguin

(partie d'autre part)

LES SERVICES ALIMENTAIRES
INTERCITÉ INC.

M. L. L. L.
M. L. L. L.

(partie d'une part)

LES SERVICES ALIMENTAIRES INTERCITÉ INC.

HULL

EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL

ENTRE: LES SERVICES ALIMENTAIRES INTERCITÉ INC.

ayant son siège social au
1500, avenue Atwater
Montréal, Québec
H3Z 2W3

ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

d'une part

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
LOCAL 486

constitué avec charte de l'Union Internationale
des Employés de Commerce

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part

IL EST CONVENU PAR LES PRÉSENTES QUE:

1984-1987

81 111-9 15:05
J.D.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE I - RECONNAISSANCE 1

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION 1

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE 2

ARTICLE IV - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX 3

ARTICLE V - ANCIENNETÉ 4

ARTICLE VI - DISCIPLINE 5

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS 5

ARTICLE VIII - ARBITRAGE 7

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL 8

ARTICLE X - HEURES SUPPLÉMENTAIRES 8

ARTICLE XI - SALAIRES 9

ARTICLE XII - VACANCES PAYÉES 9

ARTICLE XIII - CONGÉS AUTORISÉS 10

ARTICLE XIV - UNIFORMES 10

ARTICLE XV - PÉRIODE DE REPOS 11

ARTICLE XVI - INTERDICTION DE GRÈVE ET LOCK-OUT 11

ARTICLE XVII - CONDITIONS DE TRAVAIL 11

ARTICLE XVIII - REPAS 11

ARTICLE XIX - ACCIDENTS DE TRAVAIL 12

ARTICLE XX - BONI DE NOËL 12

ARTICLE XXI - CONGÉS PAYÉS 12

ARTICLE XXII - PLAN DENTAIRE 12

ARTICLE XXIII - DURÉE DE LA CONVENTION 13

ARTICLE I - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les employés des Services Alimentaires Intercité Inc. travaillant dans ses restaurants localisés dans les Galeries de Hull, au 320, boul. St-Joseph, c'est à dire les employés travaillant normalement moins de vingt-quatre (24) heures par semaine et les étudiants employés durant la période des vacances.
- 1.02 Il est entendu que l'emploi du genre masculin inclut le genre féminin, lorsqu'il y a lieu.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur d'administrer son entreprise et de diriger son personnel.
- 2.02 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement; d'embaucher ou de congédier, de classer, diriger, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner les employés pour des causes justes, et généralement d'administrer son entreprise, le tout selon les dispositions de la présente convention.
- 2.03 L'Employeur convient de ne pas se prévaloir des droits ci-dessus mentionnés de façon arbitraire ou discriminatoire et que ces droits seront soumis aux procédures de griefs et d'arbitrage ci-après déterminées.
- 2.04 L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur d'étudier, d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail de rendement, ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.04 (suite)

L'Union accepte de collaborer avec l'Employeur à l'établissement des méthodes ci-dessus mentionnées ainsi qu'à l'éducation de ses membres lorsqu'il est nécessaire d'effectuer ces changements ou ces améliorations.

L'Employeur peut se prévaloir des droits ci-dessus mentionnés et convient que ces droits seront selon les dispositions de la présente convention.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Il est convenu que tout employé régi par cette convention doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union.
- 3.02 Les nouveaux employés feront une demande pour devenir membres de l'Union au moment de leur embauche et ils devront devenir et demeurer membres en règle de l'Union comme condition de leur emploi.
- 3.03 L'Employeur convient de retenir les frais d'adhésion syndicale des employés, à partir du premier chèque de paye suivant la période de probation.
- 3.04 L'Employeur convient de retenir les cotisations syndicales à compter du premier chèque de paye de tous les employés au sein de l'unité de négociation.
- 3.05 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'adhésion à l'Union avant le quinzième (15e) jour de la période fiscale suivant celle où la retenue aura été faite.
- 3.06 L'Union convient de décharger et de tenir indemne l'Employeur, ses agents ou les employés agissant au nom de l'Employeur contre toute réclamation, demande, poursuite, ou cause de poursuite prises

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE (suite)

3.06 (suite)

contre ce ou ces derniers et liées directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les cotisations et les retenues syndicales.

3.07 Tous les mois, l'Employeur remettra à l'Union une liste des nouveaux employés, des départs ainsi que des employés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.

ARTICLE IV - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

4.01 Un (1) ou deux (2) représentants syndicaux auront accès aux restaurants durant les heures d'affaires pour vérifier si les conditions de la convention sont respectées. Le représentant doit d'abord signaler sa présence au gérant du restaurant ou, en son absence, à la personne responsable du restaurant. Lorsqu'un employé doit quitter son travail pour une entrevue, le représentant syndical en demandera d'abord l'autorisation au gérant du restaurant ou à son délégué, et ladite permission ne sera pas refusée sans raison valable.

4.02 Un délégué syndical sera:

- a) élu par les membres, ou
- b) nommé par l'Union dans chaque restaurant.

L'Employeur sera avisé par écrit du nom de chaque délégué.

4.03 Le comité de négociation de l'Union sera formé de pas plus de deux (2) employés représentant les employés à temps plein et à temps partiel.

Un des membres du comité de négociation de l'Union sera payé pour les heures de travail normalement cédulées, et l'autre obtiendra un congé payé à l'occasion des négociations.

4.04 L'Employeur remettra au délégué syndical les formules autorisant les déductions de cotisations

ARTICLE IV - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX (suite)

- 4.04 (suite)
après que chaque nouvel employé aura rempli ces formules.
- 4.05 L'Union reconnaît que les responsabilités et les activités syndicales n'auront pas lieu durant les heures de travail des restaurants, à l'exception des activités permises selon les termes de cette convention.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

- 5.01 D'après cette convention, l'ancienneté de l'employé comme employé à temps partiel sera calculée à partir de sa dernière date d'embauchage comme employé à temps partiel quand il aura terminé une période de probation de cent quatre-vingt (180) heures travaillées, à l'exception des aide-cuisiniers qui auront une période de probation de deux cent (200) heures travaillées.
- 5.02 Les employés qui ont été mis à pied pendant une période continue de plus de neuf (9) mois perdront leurs droits d'ancienneté. Dans le cas de mise à pied ou de rappel au travail, l'ancienneté, la connaissance du travail et la compétence prévaudront. Les employés à temps partiel ayant le plus d'ancienneté auront la préférence pour remplir les emplois réguliers, à condition qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail requis.
- 5.03 Les heures de travail à temps partiel disponibles seront programmées selon l'ancienneté, et les qualifications à condition que l'employé soit disponible.
- 5.04 Les étudiants embauchés pour la période de vacances qui sont programmés pour une période de plus vingt-quatre (24) heures seront couverts par les termes de la convention pour les employés permanents à temps plein.

ARTICLE VI - DISCIPLINE

- 6.01 Aucun employé à temps partiel ne sera renvoyé sans raison juste et valable.
- 6.02 Lors d'une entrevue avec un employé au sujet de son travail ou de sa conduite et qui sera inscrite à son dossier, l'Employeur convient que le délégué d'Union sera présent comme témoin à moins que l'employé demande que le délégué d'Union quitte la réunion.
- 6.03 Si un employé est absent de son travail, il doit donner la raison de son absence:
- a) s'il est cédulé pour l'ouverture du restaurant, il doit en avertir le gérant ou le représentant dès l'ouverture du restaurant;
 - b) dans tous les autres cas, deux (2) heures suivant l'ouverture du restaurant excepté lors de circonstances atténuantes.
- 6.04 Si le délégué est absent, l'employé sera averti du problème ou de l'infraction. L'entrevue avec l'employé au sujet de son travail sera retardée jusqu'au retour du délégué, soit au plus tard deux (2) jours. L'employé est responsable de s'assurer de la présence du délégué.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 7.01 L'Employeur, l'Union ou tout employé a le droit de soumettre un grief sur toute question touchant cette convention ou ayant trait à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de ladite convention.
- 7.02 Un employé qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées aura le droit de soumettre un grief.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)

7.03 Premier échelon

Entre l'employé intéressé, le délégué syndical, le gérant de restaurant ou son délégué. Le grief doit être discuté dans les sept (7) jours de calendrier suivant l'incident dont découle le grief. S'il s'agit d'un grief relatif au taux de salaire, il doit être discuté dans les sept (7) jours suivant la réception du salaire. Le gérant rendra verbalement sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de la discussion. Si l'employé désire en appeler à l'échelon suivant, le grief devra être consigné par écrit et un avis d'appel devra être soumis au superviseur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du gérant.

7.04 Deuxième échelon

Entre le représentant syndical, le superviseur ou son délégué et toute personne directement impliquée et dont la présence est considérée nécessaire par les parties. La discussion à cet échelon devra avoir lieu dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de l'appel. La décision du superviseur ou de son délégué à ce niveau doit être communiquée par écrit à l'Union dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de la réunion. Si l'Union désire en appeler de la décision, un avis d'appel à ce sujet devra être soumis par écrit à l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la décision du superviseur ou de son délégué au deuxième échelon.

7.05 Troisième échelon

Le grief sera transmis au Directeur du Personnel au Siège Social de l'Employeur, qui devra communiquer par écrit sa décision à l'Union dans un délai de sept (7) jours de calendrier.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.06 Si la chose est jugée nécessaire par les parties, une réunion peut être tenue entre les parties en cause et les personnes intéressées pourront y être présentes. Si une telle réunion a lieu, la décision de l'Employeur ou de son délégué, sera remise par écrit à l'Union dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de la réunion.
- 7.07 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par un employé qui croit avoir été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date du congédiement et il sera étudié à compter du deuxième échelon.
- 7.08 Les griefs relatifs aux taux de salaire seront étudiés à compter du deuxième échelon, et la décision prise au sujet de tels griefs, si les griefs sont maintenus, inclura la détermination de la date à laquelle l'augmentation entrera en vigueur, mais en aucun cas cette date sera antérieure à trois (3) mois de la date du grief.
- 7.09 L'Employeur ou l'Union peuvent soumettre des griefs par écrit à compter du deuxième ou du troisième échelon.
- 7.10 Les délais-limites établis ci-dessus peuvent être modifiés par une entente entre les deux parties.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 Si un grief touche à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la convention, l'une ou l'autre des deux parties peut en appeler à un arbitre à compter du troisième échelon dans les trente et un (31) jours suivant la date à laquelle la décision a été rendue à ce niveau. La partie demandant l'arbitrage informera par écrit l'autre partie quant à sa demande et lui enverra un énoncé du problème soumis à l'arbitrage.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

- 8.02 Si les parties n'arrivent pas à un accord sur le choix de la personne à désigner comme arbitre dans un délai de sept (7) jours suivant la date de la demande d'arbitrage, chaque partie devra nommer dans un délai d'une (1) semaine, un (1) représentant comme membre d'un tribunal d'arbitrage qui prendra une décision. Si les deux (2) représentants ne peuvent en arriver à une entente dans un délai d'une (1) semaine quant au choix d'un troisième membre devant agir comme Président, le Ministre du Travail de la Province de Québec devra être invité à désigner un Président.
- 8.03 L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni pour y substituer quelque disposition, ni pour prendre quelque décision qui viendrait en conflit avec les termes et conditions de ladite convention.
- 8.04 Chacune des parties assumera les frais de son représentant et assumera à part égale les frais de l'arbitre ou du Président du tribunal d'arbitrage, selon le cas.
- 8.05 La décision de l'arbitre ou de la majorité du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties en cause.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La journée normale de travail sera de huit (8) heures.

ARTICLE X - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 10.01 Les employés à temps partiel seront payés au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien de huit (8) heures de travail.
- 10.02 Il ne devra pas y avoir de duplication d'heures supplémentaires.

ARTICLE XI - SALAIRES

11.01 L'échelle de salaire en vigueur le 1er mars, est:

		<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Serveuse	début	3.38	3.38	3.38
4.40\$ après 1	6 mois	4.20	4.20	4.20
an de service	12 mois	4.30	4.30	4.30
(1984)	24 mois	----	4.55	4.80
Aide-comptoir	début	4.10	4.10	4.10
5.05\$ après 1	6 mois	4.75	4.75	4.75
an de service	12 mois	4.95	4.95	4.95
(1984)	24 mois	----	5.20	5.45
Aide-général	début	4.10	4.10	4.10
5.05\$ après 1	6 mois	4.75	4.75	4.75
an de service	12 mois	4.95	4.95	4.95
(1984)	24 mois	----	5.20	5.45
Cuisinier	début	4.80	4.80	4.80
5.40\$ après 1	6 mois	5.05	5.05	5.05
an de service	12 mois	5.30	5.30	5.30
(1984)	24 mois	----	5.55	5.80

11.02 Tous les employés recevront une fiche indiquant le salaire brut, le temps supplémentaire séparé et toutes les autres déductions spécifiées.

ARTICLE XII - VACANCES PAYÉES

12.01 Tous les employés faisant partie de cette convention auront droit à des vacances payées calculées selon un pourcentage du salaire gagné. Ce pourcentage sera de 4% du salaire gagné pendant l'année précédente ou 2 semaines; et après 5 ans, ce sera de 6% ou 3 semaines.

Les employés recevront le pourcentage approprié de leurs gains ou leur salaire régulier selon ce qui est supérieur.

12.02 Les salariés qui ont droit à deux (2) semaines de vacances ou moins ont droit à des semaines de vacances consécutives ou non consécutives selon leur choix.

Les salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines, se voient accorder deux (2) semaines de vacances consécutives ou non consécu-

ARTICLE XII - VACANCES PAYÉES (suite)

12.02 (suite)

tives selon leur choix et l'excédent est choisi après que les autres salariés auront fait leur choix.

ARTICLE XIII - CONGÉS AUTORISÉS

13.01 A la discrétion de l'Employeur, un employé peut obtenir un congé autorisé sans perte d'ancienneté, s'il a obtenu d'avance la permission par écrit du service du personnel. En aucun cas, un congé autorisé ne doit dépasser six (6) mois. On ne refusera pas sans raison un tel congé autorisé.

13.02 L'Employeur consent à accorder, par écrit, un congé autorisé n'excédant pas six (6) mois à tout employé qui a été élu ou nommé à un poste à l'Union Internationale ou Locale si ses responsabilités exigent qu'il obtienne un congé autorisé à plein temps. L'employé devra donner un avis raisonnable.

13.03 L'Employeur accordera un congé de grossesse à la condition de pouvoir exiger que l'employée commence son congé en tout temps après le troisième (3e) mois du début de la grossesse et pourvu que l'employée revienne au travail au plus tard quatre (4) mois après la naissance.

ARTICLE XIV - UNIFORMES

14.01 Les uniformes exigés par l'Employeur seront fournis par lui et lavés à ses frais à l'exception des uniformes de type nylon qui sont lavés par l'employé. L'employé qui travaille dans une zone de service doit défrayer le coût de l'achat de souliers blancs.

14.02 L'Employeur fournira trois (3) uniformes à l'employé à temps partiel.

ARTICLE XV - PÉRIODE DE REPOS

15.01 Les employés à temps partiel programmés ou qui travaillent pour une période quotidienne de quatre (4) heures de travail auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes. Autant que possible, la période de repos sera prise au milieu, ou vers le milieu de la période de travail. Cependant, l'employé ne devra pas exiger sa période repos pendant les heures de pointe.

ARTICLE XVI - INTERDICTION DE GRÈVE ET LOCK-OUT

16.01 Il est convenu entre les parties que pendant toute la durée de la présente convention il n'y aura ni grève ni lock-out, ni piquetage, ni boycottage, ni arrêt de travail.

16.02 L'Union reconnaît le droit de l'Employeur de décider quelle marchandise sera manipulée dans les restaurants sans égard à la situation qui existe dans l'usine du fournisseur ou l'entrepôt de l'Employeur. Les membres de l'Union conviennent de ne pas laisser une telle situation influencer leur conduite en ce qui a trait à la réception ou à la manutention de la marchandise.

ARTICLE XVII - CONDITIONS DE TRAVAIL

17.01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses employés pendant leurs heures de travail.

17.02 L'Union collaborera avec l'Employeur pour maintenir de bonnes conditions de travail.

ARTICLE XVIII - REPAS

18.01 Tous les repas seront fournis par l'Employeur à ses frais aux conditions suivantes:

- a) un (1) repas complet par période complète de travail de huit (8) heures.
- b) Le repas ne devra pas excéder un montant de trois dollars et cinquante cents (\$3.50) au prix du détaillant.

ARTICLE XIX - ACCIDENTS DE TRAVAIL

19.01 L'Employeur convient de donner à ses employés les bénéfices couverts par la compensation des accidents de travail.

ARTICLE XX - BONI DE NOËL

20.01 L'Employeur convient de payer un boni de Noël de vingt-cinq dollars (\$25) à tout employé à temps partiel dont le nom était inscrit sur la liste de paie le 1er janvier et qui est demeuré inscrit jusqu'au 15 décembre de la même année.

ARTICLE XXI - CONGÉS PAYÉS

21.01 Pendant la durée de cette convention, il y aura sept (7) congés payés:

Jour de l'An
Lundi de Pâques
Fête de la Reine
St-Jean Baptiste
Fête du Travail
Action de Grâces
Noël

Pour être éligible à ces congés payés, un employé doit avoir:

1. trois (3) mois au service de l'Employeur;
2. travaillé au moins 12 jours au cours des quatre (4) semaines précédant immédiatement la semaine durant laquelle le congé payé survient;
3. travaillé son dernier horaire prévu avant le congé payé et son premier horaire prévu après le congé payé.

Donc, un employé éligible sera rémunéré pour le congé payé selon la moyenne de ses heures travaillées durant les quatre (4) dernières semaines.

ARTILCE XXII - PLAN DENTAIRE

22.01 L'Employeur versera huit cents (8¢) par heure normale de travail [jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine] dans un programme de soins dentaires. Ce plan entrera en vigueur le 1er mars 1983.

ARTICLE XXIII - DURÉE DE LA CONVENTION

23.01 Cette convention prendra effet le 1er mars 1984 et restera en vigueur jusqu'au 28 février 1987.

Signée à Ottawa, le 30^e jour de avril 1984.

L'UNION DES EMPLOYÉS
DE COMMERCE, Local 486

Jean-Luc Lévesque

(partie d'autre part)

LES SERVICES ALIMENTAIRES
INTERCITÉ INC.

W. Schille
Alexandre Foulon

(partie d'une part)

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16799-02
Date	Signature: 84-04-30 Réception: 84-05-09	Durée	Du: 84-03-01 Au: 87-02-28
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 39

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Commerce local 486 - Att: M. Jean-Guy Séguin 20 ave Hamilton N. Ottawa, Ontario K1Y 1B6	<input type="checkbox"/> Déposant Les Services Alimentaires Intercité Inc 1500 Atwater Montréal, QC. H3Z 1X5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. Restaurants le Quick et Pik-Nik Galeries de Hull, 320 St-Joseph, Hull Région: 07-01 Activité: 8863 (10) Affiliation: 7

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

- 13 employés permanents à temps plein
- 26 employés à temps partiel
- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: INTERCITY FOOD SERVICES.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen/dg <i>DM</i>	84-06-18

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

RECHERCHE

IL EST CONVENU PAR LES PRÉSENTES QUE:

1984-1987

84 JUN 18 15:05
 012345
 012345

LES SERVICES ALIMENTAIRES INTERCITÉ INC.

HULL

EMPLOYÉS PERMANENTS A TEMPS PLEIN

ENTRE: LES SERVICES ALIMENTAIRES INTERCITÉ INC.

ayant son siège social au
1500, avenue Atwater
Montréal, Québec
H3Z 2W3

ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

d'une part

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
LOCAL 486

constitué avec charte de l'Union Internationale
des Employés de Commerce

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part

IL EST CONVENU PAR LES PRÉSENTES QUE:

1984-1987

84 JUN 1 - 9 15:06
R.A.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE I - RECONNAISSANCE 1

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION 1

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE 2

ARTICLE IV - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX 3

ARTICLE V - ANCIENNETÉ 4

ARTICLE VI - DISCIPLINE 5

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS 6

ARTICLE VIII - ARBITRAGE 8

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL 9

ARTICLE X - HEURES SUPPLÉMENTAIRES 9

ARTICLE XI - SALAIRES 10

ARTICLE XII - VACANCES PAYÉES 11

ARTICLE XIII - CONGÉS PAYÉS 13

ARTICLE XIV - CONGÉS DE DEUIL 14

ARTICLE XV - FONCTIONS DE JURÉ 15

ARTICLE XVI - CONGÉS AUTORISÉS 15

ARTICLE XVII - ASSURANCE ET HOSPITALISATION 16

ARTICLE XVIII - UNIFORMES 17

ARTICLE XIX - PÉRIODE DE REPOS 17

ARTICLE XX - INTERDICTION DE GRÈVE ET LOCK-OUT 17

ARTICLE XXI - UTILISATION DES EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL 18

ARTICLE XXII - EXAMENS MÉDICAUX 18

ARTICLE XXIII - CONDITIONS DE TRAVAIL 18

ARTICLE XXIV - REPAS 18

ARTICLE XXV - ACCIDENTS DE TRAVAIL 18

ARTICLE XXVI - BONI DE NOËL 19

ARTICLE XXVII - DURÉE DE LA CONVENTION 19

ARTICLE I - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les employés des Services Alimentaires Intercité Inc. travaillant dans ses restaurants localisés dans les Galeries de Hull, au 320, boul. St-Joseph, à l'exception des hôtes-ses, des personnes d'un rang supérieur aux hôtes-ses, des employés travaillant normalement moins de vingt-quatre (24) heures par semaine et des étudiants employés durant la période des vacances.
- 1.02 Il est entendu que l'emploi du genre masculin inclut le genre féminin, lorsqu'il y a lieu.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur d'administrer son entreprise et de diriger son personnel.
- 2.02 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement; d'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner les employés pour des causes justes, et généralement d'administrer son entreprise, le tout selon les dispositions de la présente convention.
- 2.03 L'Employeur convient de ne pas se prévaloir des droits ci-dessus mentionnés de façon arbitraire ou discriminatoire et que ces droits seront soumis aux procédures de griefs et d'arbitrage ci-après déterminées.
- 2.04 L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur d'étudier, d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail de rendement, ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.04 (suite)

L'Union accepte de collaborer avec l'Employeur à l'établissement des méthodes ci-dessus mentionnées ainsi qu'à l'éducation de ses membres lorsqu'il est nécessaire d'effectuer ces changements ou ces améliorations.

L'Employeur peut se prévaloir des droits ci-dessus mentionnés et convient que ces droits seront selon les dispositions de la présente convention.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

3.01 Il est convenu que tout employé régi par cette convention doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union.

3.02 Les nouveaux employés feront une demande pour devenir membres de l'Union au moment de leur embauche et ils devront devenir et demeurer membres en règle de l'Union comme condition de leur emploi.

3.03 L'Employeur convient de retenir les frais d'adhésion syndicale des employés, à partir du premier chèque de paye suivant la période de probation.

3.04 L'Employeur convient de retenir les cotisations syndicales à compter du premier chèque de paye de tous les employés au sein de l'unité de négociation.

3.05 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'adhésion à l'Union avant le quinzième (15e) jour de la période fiscale suivant celle où la retenue aura été faite.

3.06 L'Union convient de décharger et de tenir indemne l'Employeur, ses agents ou les employés agissant au nom de l'Employeur contre toute réclamation, demande, poursuite, ou cause de poursuite prises

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE (suite)

3.06 (suite)

contre ce ou ces derniers et liées directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les cotisations et les retenues syndicales.

3.07 Tous les mois, l'Employeur remettra à l'Union une liste des nouveaux employés, des départs ainsi que des employés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.

ARTICLE IV - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

4.01 Un (1) ou deux (2) représentants syndicaux auront accès aux restaurants durant les heures d'affaires pour vérifier si les conditions de la convention sont respectées. Le représentant doit d'abord signaler sa présence au gérant du restaurant ou, en son absence, à la personne responsable du restaurant. Lorsqu'un employé doit quitter son travail pour une entrevue, le représentant syndical en demandera d'abord l'autorisation au gérant du restaurant ou à son délégué, et ladite permission ne sera pas refusée sans raison valable.

4.02 Un délégué syndical sera:

a) élu par les membres, ou

b) nommé par l'Union dans chaque restaurant.

L'Employeur sera avisé par écrit du nom de chaque délégué.

4.03 Le comité de négociation de l'Union sera formé de pas plus de deux (2) employés représentant les employés à temps plein et à temps partiel.

Un des membres du comité de négociation de l'Union sera payé pour les heures de travail normalement cédulées, et l'autre obtiendra un congé payé à l'occasion des négociations.

4.04 L'Employeur remettra au délégué syndical les formules de demande pour devenir membre de l'Union

ARTICLE IV - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX (suite)

4.04 (suite)

et les formules autorisant les déductions de cotisations après que chaque nouvel employé aura rempli ces formules.

4.05 L'Union reconnaît que les responsabilités et les activités syndicales n'auront pas lieu durant les heures de travail des restaurants, à l'exception des activités permises selon les termes de cette convention.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

5.01 D'après cette convention, l'ancienneté de l'employé comme employé permanent sera calculée à partir de sa dernière date d'embauchage comme employé permanent quand il aura terminé une période de probation de trente (30) jours travaillés.

5.02 Les promotions et la préférence au point de vue de la tâche et de l'équipe dans les cas de tâches disponibles seront sujet de l'ancienneté et des qualifications.
Lorsque les qualifications seront approximativement égales, l'ancienneté prévaudra.

5.03 Les mises à pied et le rappel au travail seront basés sur l'ancienneté et la qualification.

5.04 Les droits d'ancienneté ci-dessus mentionnés prendront fin si:

- a) l'employé quitte volontairement son emploi;
- b) l'employé est congédié et si l'employé n'est pas rétabli dans ses fonctions après un recours à la procédure de griefs ou d'arbitrage;
- c) un employé est absent sans autorisation de l'Employeur pendant plus de trois (3) jours de travail;

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.04 (suite)

- d) un employé néglige de se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant son rappel, après mise à pied, fait par lettre recommandée à sa dernière adresse (telle qu'elle figure au dossier de l'Employeur);
- e) un employé néglige sans raison satisfaisante de se présenter au travail après avoir reçu l'autorisation d'un congé autorisé;
- f) un employé n'a pas travaillé pour l'Employeur pendant une période continue de douze (12) mois de calendrier.

ARTICLE VI - DISCIPLINE

- 6.01 Aucun employé ne sera renvoyé sans raison juste et valable.
- 6.02 Lors d'une entrevue avec un employé au sujet de son travail ou de sa conduite et qui sera inscrite à son dossier, l'Employeur convient que le délégué d'Union sera présent comme témoin à moins que l'employé demande que le délégué d'Union quitte la réunion.
- 6.03 Si un employé est absent de son travail, il doit donner la raison de son absence:
 - a) s'il est cédulé pour l'ouverture du restaurant, il doit en avertir le gérant ou le représentant dès l'ouverture du restaurant;
 - b) dans tous les autres cas, deux (2) heures suivant l'ouverture du restaurant excepté lors de circonstances atténuantes.
- 6.04 Si le délégué est absent, l'employé sera averti du problème ou de l'infraction. L'entrevue avec l'employé au sujet de son travail sera retardée jusqu'au retour du délégué, soit au plus tard deux (2) jours. L'employé est responsable de s'assurer de la présence du délégué.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 7.01 L'Employeur, l'Union ou tout employé a le droit de soumettre un grief sur toute question touchant cette convention ou ayant trait à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de ladite convention.
- 7.02 Un employé qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées aura le droit de soumettre un grief.
- 7.03 Premier échelon
Entre l'employé intéressé, le délégué syndical, le gérant de restaurant ou son délégué. Le grief doit être discuté dans les sept (7) jours de calendrier suivant l'incident dont découle le grief. S'il s'agit d'un grief relatif au taux de salaire, il doit être discuté dans les sept (7) jours suivant la réception du salaire. Le gérant rendra verbalement sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de la discussion. Si l'employé désire en appeler à l'échelon suivant, le grief devra être consigné par écrit et un avis d'appel devra être soumis au superviseur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du gérant.
- 7.04 Deuxième échelon
Entre le représentant syndical, le superviseur ou son délégué et toute personne directement impliquée et dont la présence est considérée nécessaire par les parties. La discussion à cet échelon devra avoir lieu dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de l'appel. La décision du superviseur ou de son délégué à ce niveau doit être communiquée par écrit à l'Union dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de la réunion. Si l'Union désire en appeler de la décision, un avis d'appel à ce sujet devra être soumis par écrit à l'Employeur dans les cinq (5)

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.04 (suite)
jours ouvrables suivant la date de la décision du superviseur ou de son délégué au deuxième échelon.
- 7.05 Troisième échelon
Le grief sera transmis au Directeur du Personnel au Siège Social de l'Employeur, qui devra communiquer par écrit sa décision à l'Union dans un délai de sept (7) jours de calendrier.
- 7.06 Si la chose est jugée nécessaire par les parties, une réunion peut être tenue entre les parties en cause et les personnes intéressées pourront y être présentes. Si une telle réunion a lieu, la décision de l'Employeur ou de son délégué, sera remise par écrit à l'Union dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de la réunion.
- 7.07 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par un employé qui croit avoir été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date du congédiement et il sera étudié à compter du deuxième échelon.
- 7.08 Les griefs relatifs aux taux de salaire seront étudiés à compter du deuxième échelon, et la décision prise au sujet de tels griefs, si les griefs sont maintenus, incluera la détermination de la date à laquelle l'augmentation entrera en vigueur, mais en aucun cas cette date sera antérieure à trois (3) mois de la date du grief.
- 7.09 L'Employeur ou l'Union peuvent soumettre des griefs par écrit à compter du deuxième ou du troisième échelon.
- 7.10 Les délais-limites établis ci-dessus peuvent être modifiés par une entente entre les deux parties.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 Si un grief touche à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la convention, l'une ou l'autre des deux parties peut en appeler à un arbitre à compter du troisième échelon dans les trente et un (31) jours suivant la date à laquelle la décision a été rendue à ce niveau. La partie demandant l'arbitrage informera par écrit l'autre partie quant à sa demande et lui enverra un énoncé du problème soumis à l'arbitrage.
- 8.02 Si les parties n'arrivent pas à un accord sur le choix de la personne à désigner comme arbitre dans un délai de sept (7) jours suivant la date de la demande d'arbitrage, chaque partie devra nommer dans un délai d'une (1) semaine, un (1) représentant comme membre d'un tribunal d'arbitrage qui prendra une décision. Si les deux (2) représentants ne peuvent en arriver à une entente dans un délai d'une (1) semaine quant au choix d'un troisième membre devant agir comme Président, le Ministre du Travail de la Province de Québec devra être invité à désigner un Président.
- 8.03 L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni pour y substituer quelque disposition, ni pour prendre quelque décision qui viendrait en conflit avec les termes et conditions de ladite convention.
- 8.04 Chacune des parties assumera les frais de son représentant et assumera à part égale les frais de l'arbitre ou du Président du tribunal d'arbitrage, selon le cas.
- 8.05 La décision de l'arbitre ou de la majorité du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties en cause.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine normale de travail, pour chaque employé, sera jusqu'à quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures chacun.
- 9.02 Un employé ne sera pas programmé pour travailler au-delà d'une (1) heure après la fermeture du restaurant ou plus d'une (1) heure avant l'ouverture du restaurant.
- 9.03 Chaque vendredi matin, la programmation de travail sera affichée dans le restaurant. Elle indiquera les heures de travail de chaque employé pour la semaine suivante. Le gérant du restaurant pourra à sa discrétion apporter des changements à cette programmation pour cause de maladie, d'accident, de deuil ou si un employé ne se présente pas au travail. Les changements apportés à la programmation devront être soumis à vingt-quatre (24) heures d'avis.
- 9.04 Les employés auront droit à une période de repas d'une (1) heure. La programmation des repas se fera sur la base du premier rentré, premier sorti. Aucun employé ne travaillera plus de cinq (5) heures consécutives sans qu'on lui accorde une période de repas.
- 9.05 Il n'y aura pas d'équipes à heures brisées sans en avoir préalablement obtenu le consentement de l'employé.

ARTICLE X - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 10.01 Les employés seront payés au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien d'heures de travail. Toutes les heures de travail fournies en plus de quarante (40) heures seront considérées comme heures supplémentaires et seront rémunérées à temps et demi ($1\frac{1}{2}$). Il ne devra pas y avoir de

ARTICLE X - HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

10.01 (suite)

duplication d'heures supplémentaires quotidiennes et hebdomadaires. Il n'y aura pas de mise à pied pour prévenir le paiement d'heures supplémentaires.

10.02 Les heures supplémentaires seront payées par unité de six (6) minutes. Lorsqu'il est approuvé par la gérance, le surtemps sera d'une durée minimum de six (6) minutes et tout surtemps additionnel se fera par unité de six (6) minutes. Une unité de six (6) minutes sera payée si l'employé a travaillé quatre (4) minutes ou plus sur l'unité de six (6) minutes. On ne fera pas d'heures supplémentaires à moins qu'elles aient été approuvées par la gérance.

10.03 Les employés rappelés au travail en dehors de leurs heures programmées auront droit à un minimum garanti de quatre (4) heures de travail.

10.04 Les employés recevront un avis raisonnable lorsqu'ils devront faire des heures supplémentaires.

10.05 Le travail accompli le dimanche sera rémunéré au taux de temps et demi (1½). Cette clause ne s'appliquera pas aux restaurants qui ouvriront après le 1er mars 1977.

ARTICLE XI - SALAIRES

11.01 L'échelle de salaire en vigueur le 1er mars, est:

		<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Serveuse	début	3.38	3.38	3.38
4.40\$ après 1	6 mois	4.20	4.20	4.20
an de service	12 mois	4.30	4.30	4.30
(1984)	24 mois	----	4.55	4.80
Aide-comptoir	début	4.10	4.10	4.10
5.05\$ après 1	6 mois	4.75	4.75	4.75
an de service	12 mois	4.95	4.95	4.95
(1984)	24 mois	----	5.20	5.45

ARTICLE XI - SALAIRES (suite)

11.01 (suite)

		<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Aide-général	début	4.10	4.10	4.10
5.05\$ après 1	6 mois	4.75	4.75	4.75
an de service	12 mois	4.95	4.95	4.95
(1984)	24 mois	----	5.20	5.45
Cuisinier	début	4.80	4.80	4.80
5.40\$ après 1	6 mois	5.05	5.05	5.05
an de service	12 mois	5.30	5.30	5.30
(1984)	24 mois	----	5.55	5.80

- 11.02 Tous les employés recevront une fiche indiquant le salaire brut, le temps supplémentaire séparé et toutes les autres déductions spécifiées.

ARTICLE XII - VACANCES PAYÉES

- 12.01 Le crédit de vacances payées sera calculé d'après une (1) année calendrier, le 1er mai sera la première journée de ce calendrier.
- 12.02 Si l'emploi est terminé par l'Employeur ou l'employé, et que l'employé a moins de douze (12) mois de service, les dispositions de la loi concernant "Les heures de travail et les vacances" prévaudra, ce qui veut dire 4%.
- 12.03 L'Employeur convient que les employés ayant complété trois (3) mois de service mais ayant moins d'un (1) an de service continu au 1er mai auront droit à une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de vacances payées pour chaque mois de travail, jusqu'à un maximum de six (6) jours. Un employé ayant douze (12) mois de service continu aura droit à deux (2) semaines de vacances payées. Un employé qui est embauché et qui commence à travailler avant le 15 du mois aura droit à un crédit d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de vacances pour ce mois pour les besoins de cet article. Un employé qui est embauché et qui commence à travailler après le 15 n'aura pas droit à un crédit pour ce mois.

ARTICLE XII - VACANCES PAYÉES (suite)

- 12.04 L'Employeur convient que tous les employés permanents à temps plein ayant douze (12) mois de service continu au 1er mai 1981 auront droit à deux (2) semaines de vacances payées; tous les employés permanents à temps plein ayant cinq (5) ans de service continu auront droit à trois (3) semaines de vacances payées; tous les employés permanents à temps plein ayant dix (10) ans de service continu auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées; et tous les employés permanents à temps plein ayant seize (16) ans de service continu auront droit à cinq (5) semaines de vacances payées. En vigueur le 1er mars 1982, les employés permanents à temps plein ayant complété quatre (4) et neuf (9) ans de service continu auront droit respectivement à trois (3) et quatre (4) semaines de vacances payées.
- 12.05 Le salaire de vacances d'un employé lui sera remis avant son départ pour les vacances et sera calculé d'après son salaire normal ou d'après le pourcentage du salaire total gagné, soit le plus haut des deux. Ce pourcentage sera calculé tel que défini aux subdivisions 1 à 5 faisant partie du présent article: 4%, 6%, 8%, 10% selon ce qui s'applique.
- 12.06 Les employés qui quittent leur emploi recevront tout crédit de vacances payées dû à la date du départ et calculé du 1er mai précédent jusqu'à la date de départ.
- 12.07 Quand un congé statutaire tel que défini à l'article XIII survient pendant la période de vacances payées d'un employé, celui-ci pourra prendre une (1) journée de vacances payées de plus en même temps que ses vacances.
- 12.08 L'Employeur convient de tenir compte de l'ancienneté lors de la préparation de la programmation des vacances.

ARTICLE XII - VACANCES PAYÉES (suite)

- 12.09 Les vacances ne seront pas cumulatives.
- 12.10 Les salariés qui ont droit à deux (2) semaines de vacances ou moins ont droit à des semaines de vacances consécutives ou non consécutives selon leur choix.
- Les salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines, se voient accorder deux (2) semaines de vacances consécutives ou non consécutives selon leur choix et l'excédent est choisi après que les autres salariés auront fait leur choix.

ARTICLE XIII - CONGÉS PAYÉS

- 13.01 Pendant la durée de cette convention, il y aura neuf (9) congés payés comme suit:
- Jour de l'An
 - Lundi de Pâques
 - Fête de la Reine
 - St-Jean-Baptiste
 - Fête du Canada
 - Fête du Travail
 - Jour d'Action de Grâces
 - Noël
 - Lendemain de Noël
- Tout employé aura droit à être payé pour chacun des congés mentionnés ci-dessus, cependant dans le cas d'absence le jour qui précède ou qui suit immédiatement le congé, un employé ne sera pas payé pour le congé s'il n'est pas en mesure de fournir une raison valable.
- 13.02 Durant la semaine où un des congés statutaires survient, un employé sera rémunéré à temps et demi pour toutes les heures travaillées au-delà de trente-deux (32) heures.
- 13.03 Le travail accompli lors des congés définis à l'article ci-haut mentionné sera rémunéré au taux de temps et demi, en plus du paiement à taux normal pour le congé pourvu qu'un employé se soit conformé aux conditions ci-haut mentionnées à l'article 13.01.

ARTICLE XIII - CONGÉS PAYÉS (suite)

- 13.04 Les employés recevront un avis minimum de quarante-huit (48) heures s'ils doivent travailler un jour de congé. Un employé ne sera pas programmé pour travailler moins de cinq (5) heures un jour de congé payé.
- 13.05 Quand le lendemain de Noël, le Jour de l'An ou la fête du Canada surviennent un dimanche, le congé sera reporté au lundi suivant. Quand Noël survient un dimanche, alors lundi et mardi seront considérés comme congés statutaires aux fins de cette convention.

ARTICLE XIV - CONGÉS DE DEUIL

- 14.01 Un employé aura droit à un congé de trois (3) jours immédiatement à la suite du décès d'un proche parent.
- 14.02 Pour les fins de cette convention, on entend par proche parent l'un ou l'autre des suivants: frère ou soeur, père ou mère, beau-père ou belle-mère, époux ou épouse, fils ou fille, beau-frère ou belle-soeur, grand-père ou grand-mère, gendre ou bru, petit-fils ou petite-fille.
- 14.03 Si les périodes précitées comportent un ou plusieurs jours non ouvrable (par exemple, dimanche ou jour de congé), l'employé ne pourra réclamer le paiement que des seuls jours de travail où il aura été absent.

ARTICLE XV - FONCTIONS DE JURÉ

- 15.01 Lorsqu'un employé sera appelé à servir comme juré ou comme témoin de la Couronne, il recevra la différence entre ses honoraires de juré ou de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- 15.02 Les employés convoqués comme jurés mais qui ne sont pas effectivement choisis pour cette fonction seront considérés comme ayant été absents pour fonction de jurés et leurs salaires seront calculés en conséquence. Cependant, il leur appartiendra de prouver que l'attente d'être choisis ou éliminés comme jurés fut la raison de leur absence.

ARTICLE XVI - CONGÉS AUTORISÉS

- 16.01 A la discrétion de l'Employeur, un employé peut obtenir un congé autorisé sans perte d'ancienneté, s'il a obtenu d'avance la permission par écrit du service du personnel. En aucun cas, un congé autorisé ne doit dépasser six (6) mois. On ne refusera pas sans raison un tel congé autorisé.
- 16.02 L'Employeur consent à accorder, par écrit, un congé autorisé n'excédant pas neuf (9) mois à tout employé qui a été élu ou nommé à un poste à l'Union Internationale ou Locale si ses responsabilités exigent qu'il obtienne un congé autorisé à plein temps. L'employé devra donner un avis raisonnable.
- 16.03 L'Employeur accordera un congé de grossesse à la condition de pouvoir exiger que l'employée commence son congé en tout temps après le troisième (3e) mois du début de la grossesse et pourvu que l'employée revienne au travail au plus tard quatre (4) mois après la naissance.

ARTICLE XVII - ASSURANCE ET HOSPITALISATION

- 17.01 L'Employeur convient de fournir un Programme de Frais Médicaux Majeurs pour tous les employés et leurs personnes à charge, assujetti à une déduction de cinquante dollars (\$50) par employé et de cent dollars (\$100) par famille. Toutes les primes de ce plan seront entièrement payées par l'Employeur.
- 17.02 L'Employeur convient de fournir à tous les employés une assurance-vie de \$5,000. Toutes les primes de cette assurance-vie seront entièrement payées par l'Employeur.
- 17.03 L'Employeur maintiendra et financera un Programme de Médicaments d'Ordonnance couvrant le coût, moins cinquante cents (50¢) par ordonnance, de

ARTICLE XVII - ASSURANCE ET HOSPITALISATION (suite)

17.03 (suite)

toutes les ordonnances de nature curative pour tous les employés et leurs personnes à charge.

17.04 Après trois (3) mois de service continu, l'employé qui travaille encore activement, peut bénéficier des avantages précédents.

17.05 L'Employeur convient de payer les primes d'une police assurance groupe indemnité hebdomadaire qui versera des prestations au taux de 66 2/3% du salaire hebdomadaire régulier de la façon suivante:

- à compter de la première journée en cas de blessure non-occupationnelle;
- à compter de la sixième (6e) journée en cas de maladie non-occupationnelle;
- des prestations seront versées pendant un maximum de quinze (15) semaines pour chaque absence due à une blessure ou maladie. Les termes et conditions de la police formeront partie intégrante de la présente convention.

17.06 L'Employeur versera huit cents (8¢) par heure normale de travail [jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine] dans un programme de soins dentaires. Ce plan entrera en vigueur le 1er mars 1983.

ARTICLE XVIII - UNIFORMES

18.01 Les uniformes exigés par l'Employeur seront fournis par lui et lavés à ses frais à l'exception des uniformes de type nylon qui sont lavés par l'employé. L'employé qui travaille dans une zone de service doit défrayer le coût de l'achat de souliers blancs.

L'Employeur fournira trois (3) uniformes à l'employé régulier.

ARTICLE XIX - PÉRIODE DE REPOS

19.01 Les employés auront droit à des périodes de repos payées calculées globalement à trente (30) minutes pour une période complète de travail. Une période complète de travail est le travail effectué en une (1) journée. Lorsque ce sera possible, la période de repos sera prise au milieu, ou vers le milieu de chaque demi-période de travail programmé. Cependant, l'employé ne devra pas exiger sa période de repos pendant les heures de pointe.

ARTICLE XX - INTERDICTION DE GRÈVE ET LOCK-OUT

20.01 Il est convenu entre les parties que pendant toute la durée de la présente convention il n'y aura ni grève ni lock-out, ni piquetage, ni boycottage, ni arrêt de travail.

20.02 L'Union reconnaît le droit de l'Employeur de décider quelle marchandise sera manipulée dans les restaurants sans égard à la situation qui existe dans l'usine du fournisseur ou l'entrepôt de l'Employeur. Les membres de l'Union conviennent de ne pas laisser une telle situation influencer leur conduite en ce qui a trait à la réception ou à la manutention de la marchandise.

ARTICLE XXI - UTILISATION DES EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL

21.01 Des salariés à temps partiel ou un agencement de salariés à temps partiel ne pourront être utilisés pour remplacer, déplacer ou encore empêcher l'engagement de salariés réguliers sauf dans des cas de maladie, de vacances et d'absences temporaires de salariés réguliers et dans de tel cas, la durée du remplacement ne devra pas excéder deux (2) mois.

ARTICLE XXII - EXAMENS MÉDICAUX

22.01 Les employés en période de probation désignés par l'Employeur pour subir un examen médical et des rayons-X seront payés pour le temps consacré à cet examen médical.

ARTICLE XXIII - CONDITIONS DE TRAVAIL

23.01 L'Union collaborera avec l'Employeur pour maintenir de bonnes conditions de travail.

23.02 L'Employeur convient de ne pas changer les conditions d'emploi durant cette présente convention collective.

23.03 L'Employeur et l'Union conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination concernant la race, le sexe, l'âge, la religion ou envers la participation comme membre de l'Union ou non.

ARTICLE XXIV - REPAS

24.01 Tous les repas seront fournis par l'Employeur à ses frais aux conditions suivantes:

- a) un (1) repas complet par période complète de travail de huit (8) heures.
- b) Le repas ne devra pas excéder un montant de trois dollars et cinquante cents (\$3.50) au prix du détaillant.

ARTICLE XXV - ACCIDENTS DE TRAVAIL

25.01 L'Employeur convient de donner à ses employés les bénéfices couverts par la compensation des accidents du travail.

25.02 Si un employé est blessé ou s'il doit quitter le restaurant pour recevoir des soins médicaux, il sera rémunéré pour la balance de sa période complète de travail pendant laquelle est survenu l'accident.

ARTICLE XXVI - BONI DE NOËL

26.01 L'Employeur convient de payer un boni de Noël de cinquante dollars (\$50) à tout employé régulier dont le nom était inscrit sur la liste de paie le 1er janvier et qui est demeuré inscrit jusqu'au 15 décembre de la même année.

ARTICLE XVII - DURÉE DE LA CONVENTION

27.01 Cette convention prendra effet le 1er mars 1984 et restera en vigueur jusqu'au 28 février 1987.

Signée à Ottawa, le *30^e* jour de *avril* 1984.

L'UNION DES EMPLOYÉS
DE COMMERCE, Local 486

Jean-Huy Séguin

(partie d'autre part)

LES SERVICES ALIMENTAIRES
INTERCITÉ INC.

M. L. L. L.
M. L. L. L.

(partie d'une part)

LES SERVICES ALIMENTAIRES INTERCITÉ INC.

HULL

EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL

ENTRE: LES SERVICES ALIMENTAIRES INTERCITÉ INC.

ayant son siège social au
1500, avenue Atwater
Montréal, Québec
H3Z 2W3

ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

d'une part

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
LOCAL 486

constitué avec charte de l'Union Internationale
des Employés de Commerce

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part

IL EST CONVENU PAR LES PRÉSENTES QUE:

1984-1987

81 111-9 15:05
J.D.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE I - RECONNAISSANCE 1

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION 1

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE 2

ARTICLE IV - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX 3

ARTICLE V - ANCIENNETÉ 4

ARTICLE VI - DISCIPLINE 5

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS 5

ARTICLE VIII - ARBITRAGE 7

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL 8

ARTICLE X - HEURES SUPPLÉMENTAIRES 8

ARTICLE XI - SALAIRES 9

ARTICLE XII - VACANCES PAYÉES 9

ARTICLE XIII - CONGÉS AUTORISÉS 10

ARTICLE XIV - UNIFORMES 10

ARTICLE XV - PÉRIODE DE REPOS 11

ARTICLE XVI - INTERDICTION DE GRÈVE ET LOCK-OUT 11

ARTICLE XVII - CONDITIONS DE TRAVAIL 11

ARTICLE XVIII - REPAS 11

ARTICLE XIX - ACCIDENTS DE TRAVAIL 12

ARTICLE XX - BONI DE NOËL 12

ARTICLE XXI - CONGÉS PAYÉS 12

ARTICLE XXII - PLAN DENTAIRE 12

ARTICLE XXIII - DURÉE DE LA CONVENTION 13

ARTICLE I - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les employés des Services Alimentaires Intercité Inc. travaillant dans ses restaurants localisés dans les Galeries de Hull, au 320, boul. St-Joseph, c'est à dire les employés travaillant normalement moins de vingt-quatre (24) heures par semaine et les étudiants employés durant la période des vacances.
- 1.02 Il est entendu que l'emploi du genre masculin inclut le genre féminin, lorsqu'il y a lieu.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur d'administrer son entreprise et de diriger son personnel.
- 2.02 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement; d'embaucher ou de congédier, de classer, diriger, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner les employés pour des causes justes, et généralement d'administrer son entreprise, le tout selon les dispositions de la présente convention.
- 2.03 L'Employeur convient de ne pas se prévaloir des droits ci-dessus mentionnés de façon arbitraire ou discriminatoire et que ces droits seront soumis aux procédures de griefs et d'arbitrage ci-après déterminées.
- 2.04 L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur d'étudier, d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail de rendement, ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.04 (suite)

L'Union accepte de collaborer avec l'Employeur à l'établissement des méthodes ci-dessus mentionnées ainsi qu'à l'éducation de ses membres lorsqu'il est nécessaire d'effectuer ces changements ou ces améliorations.

L'Employeur peut se prévaloir des droits ci-dessus mentionnés et convient que ces droits seront selon les dispositions de la présente convention.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Il est convenu que tout employé régi par cette convention doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union.
- 3.02 Les nouveaux employés feront une demande pour devenir membres de l'Union au moment de leur embauche et ils devront devenir et demeurer membres en règle de l'Union comme condition de leur emploi.
- 3.03 L'Employeur convient de retenir les frais d'adhésion syndicale des employés, à partir du premier chèque de paye suivant la période de probation.
- 3.04 L'Employeur convient de retenir les cotisations syndicales à compter du premier chèque de paye de tous les employés au sein de l'unité de négociation.
- 3.05 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'adhésion à l'Union avant le quinzième (15e) jour de la période fiscale suivant celle où la retenue aura été faite.
- 3.06 L'Union convient de décharger et de tenir indemne l'Employeur, ses agents ou les employés agissant au nom de l'Employeur contre toute réclamation, demande, poursuite, ou cause de poursuite prises

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE (suite)

3.06 (suite)

contre ce ou ces derniers et liées directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les cotisations et les retenues syndicales.

3.07 Tous les mois, l'Employeur remettra à l'Union une liste des nouveaux employés, des départs ainsi que des employés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.

ARTICLE IV - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

4.01 Un (1) ou deux (2) représentants syndicaux auront accès aux restaurants durant les heures d'affaires pour vérifier si les conditions de la convention sont respectées. Le représentant doit d'abord signaler sa présence au gérant du restaurant ou, en son absence, à la personne responsable du restaurant. Lorsqu'un employé doit quitter son travail pour une entrevue, le représentant syndical en demandera d'abord l'autorisation au gérant du restaurant ou à son délégué, et ladite permission ne sera pas refusée sans raison valable.

4.02 Un délégué syndical sera:

- a) élu par les membres, ou
- b) nommé par l'Union dans chaque restaurant.

L'Employeur sera avisé par écrit du nom de chaque délégué.

4.03 Le comité de négociation de l'Union sera formé de pas plus de deux (2) employés représentant les employés à temps plein et à temps partiel.

Un des membres du comité de négociation de l'Union sera payé pour les heures de travail normalement cédulées, et l'autre obtiendra un congé payé à l'occasion des négociations.

4.04 L'Employeur remettra au délégué syndical les formules autorisant les déductions de cotisations

ARTICLE IV - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX (suite)

- 4.04 (suite)
après que chaque nouvel employé aura rempli ces formules.
- 4.05 L'Union reconnaît que les responsabilités et les activités syndicales n'auront pas lieu durant les heures de travail des restaurants, à l'exception des activités permises selon les termes de cette convention.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

- 5.01 D'après cette convention, l'ancienneté de l'employé comme employé à temps partiel sera calculée à partir de sa dernière date d'embauchage comme employé à temps partiel quand il aura terminé une période de probation de cent quatre-vingt (180) heures travaillées, à l'exception des aide-cuisiniers qui auront une période de probation de deux cent (200) heures travaillées.
- 5.02 Les employés qui ont été mis à pied pendant une période continue de plus de neuf (9) mois perdront leurs droits d'ancienneté. Dans le cas de mise à pied ou de rappel au travail, l'ancienneté, la connaissance du travail et la compétence prévaudront. Les employés à temps partiel ayant le plus d'ancienneté auront la préférence pour remplir les emplois réguliers, à condition qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail requis.
- 5.03 Les heures de travail à temps partiel disponibles seront programmées selon l'ancienneté, et les qualifications à condition que l'employé soit disponible.
- 5.04 Les étudiants embauchés pour la période de vacances qui sont programmés pour une période de plus vingt-quatre (24) heures seront couverts par les termes de la convention pour les employés permanents à temps plein.

ARTICLE VI - DISCIPLINE

- 6.01 Aucun employé à temps partiel ne sera renvoyé sans raison juste et valable.
- 6.02 Lors d'une entrevue avec un employé au sujet de son travail ou de sa conduite et qui sera inscrite à son dossier, l'Employeur convient que le délégué d'Union sera présent comme témoin à moins que l'employé demande que le délégué d'Union quitte la réunion.
- 6.03 Si un employé est absent de son travail, il doit donner la raison de son absence:
- a) s'il est cédulé pour l'ouverture du restaurant, il doit en avertir le gérant ou le représentant dès l'ouverture du restaurant;
 - b) dans tous les autres cas, deux (2) heures suivant l'ouverture du restaurant excepté lors de circonstances atténuantes.
- 6.04 Si le délégué est absent, l'employé sera averti du problème ou de l'infraction. L'entrevue avec l'employé au sujet de son travail sera retardée jusqu'au retour du délégué, soit au plus tard deux (2) jours. L'employé est responsable de s'assurer de la présence du délégué.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 7.01 L'Employeur, l'Union ou tout employé a le droit de soumettre un grief sur toute question touchant cette convention ou ayant trait à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de ladite convention.
- 7.02 Un employé qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées aura le droit de soumettre un grief.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)

7.03 Premier échelon

Entre l'employé intéressé, le délégué syndical, le gérant de restaurant ou son délégué. Le grief doit être discuté dans les sept (7) jours de calendrier suivant l'incident dont découle le grief. S'il s'agit d'un grief relatif au taux de salaire, il doit être discuté dans les sept (7) jours suivant la réception du salaire. Le gérant rendra verbalement sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de la discussion. Si l'employé désire en appeler à l'échelon suivant, le grief devra être consigné par écrit et un avis d'appel devra être soumis au superviseur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du gérant.

7.04 Deuxième échelon

Entre le représentant syndical, le superviseur ou son délégué et toute personne directement impliquée et dont la présence est considérée nécessaire par les parties. La discussion à cet échelon devra avoir lieu dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de l'appel. La décision du superviseur ou de son délégué à ce niveau doit être communiquée par écrit à l'Union dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de la réunion. Si l'Union désire en appeler de la décision, un avis d'appel à ce sujet devra être soumis par écrit à l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la décision du superviseur ou de son délégué au deuxième échelon.

7.05 Troisième échelon

Le grief sera transmis au Directeur du Personnel au Siège Social de l'Employeur, qui devra communiquer par écrit sa décision à l'Union dans un délai de sept (7) jours de calendrier.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.06 Si la chose est jugée nécessaire par les parties, une réunion peut être tenue entre les parties en cause et les personnes intéressées pourront y être présentes. Si une telle réunion a lieu, la décision de l'Employeur ou de son délégué, sera remise par écrit à l'Union dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de la réunion.
- 7.07 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par un employé qui croit avoir été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date du congédiement et il sera étudié à compter du deuxième échelon.
- 7.08 Les griefs relatifs aux taux de salaire seront étudiés à compter du deuxième échelon, et la décision prise au sujet de tels griefs, si les griefs sont maintenus, inclura la détermination de la date à laquelle l'augmentation entrera en vigueur, mais en aucun cas cette date sera antérieure à trois (3) mois de la date du grief.
- 7.09 L'Employeur ou l'Union peuvent soumettre des griefs par écrit à compter du deuxième ou du troisième échelon.
- 7.10 Les délais-limites établis ci-dessus peuvent être modifiés par une entente entre les deux parties.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 Si un grief touche à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la convention, l'une ou l'autre des deux parties peut en appeler à un arbitre à compter du troisième échelon dans les trente et un (31) jours suivant la date à laquelle la décision a été rendue à ce niveau. La partie demandant l'arbitrage informera par écrit l'autre partie quant à sa demande et lui enverra un énoncé du problème soumis à l'arbitrage.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

- 8.02 Si les parties n'arrivent pas à un accord sur le choix de la personne à désigner comme arbitre dans un délai de sept (7) jours suivant la date de la demande d'arbitrage, chaque partie devra nommer dans un délai d'une (1) semaine, un (1) représentant comme membre d'un tribunal d'arbitrage qui prendra une décision. Si les deux (2) représentants ne peuvent en arriver à une entente dans un délai d'une (1) semaine quant au choix d'un troisième membre devant agir comme Président, le Ministre du Travail de la Province de Québec devra être invité à désigner un Président.
- 8.03 L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni pour y substituer quelque disposition, ni pour prendre quelque décision qui viendrait en conflit avec les termes et conditions de ladite convention.
- 8.04 Chacune des parties assumera les frais de son représentant et assumera à part égale les frais de l'arbitre ou du Président du tribunal d'arbitrage, selon le cas.
- 8.05 La décision de l'arbitre ou de la majorité du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties en cause.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La journée normale de travail sera de huit (8) heures.

ARTICLE X - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 10.01 Les employés à temps partiel seront payés au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien de huit (8) heures de travail.
- 10.02 Il ne devra pas y avoir de duplication d'heures supplémentaires.

ARTICLE XI - SALAIRES

11.01 L'échelle de salaire en vigueur le 1er mars, est:

		<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Serveuse	début	3.38	3.38	3.38
4.40\$ après 1	6 mois	4.20	4.20	4.20
an de service	12 mois	4.30	4.30	4.30
(1984)	24 mois	----	4.55	4.80
Aide-comptoir	début	4.10	4.10	4.10
5.05\$ après 1	6 mois	4.75	4.75	4.75
an de service	12 mois	4.95	4.95	4.95
(1984)	24 mois	----	5.20	5.45
Aide-général	début	4.10	4.10	4.10
5.05\$ après 1	6 mois	4.75	4.75	4.75
an de service	12 mois	4.95	4.95	4.95
(1984)	24 mois	----	5.20	5.45
Cuisinier	début	4.80	4.80	4.80
5.40\$ après 1	6 mois	5.05	5.05	5.05
an de service	12 mois	5.30	5.30	5.30
(1984)	24 mois	----	5.55	5.80

11.02 Tous les employés recevront une fiche indiquant le salaire brut, le temps supplémentaire séparé et toutes les autres déductions spécifiées.

ARTICLE XII - VACANCES PAYÉES

12.01 Tous les employés faisant partie de cette convention auront droit à des vacances payées calculées selon un pourcentage du salaire gagné. Ce pourcentage sera de 4% du salaire gagné pendant l'année précédente ou 2 semaines; et après 5 ans, ce sera de 6% ou 3 semaines.

Les employés recevront le pourcentage approprié de leurs gains ou leur salaire régulier selon ce qui est supérieur.

12.02 Les salariés qui ont droit à deux (2) semaines de vacances ou moins ont droit à des semaines de vacances consécutives ou non consécutives selon leur choix.

Les salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines, se voient accorder deux (2) semaines de vacances consécutives ou non consécu-

ARTICLE XII - VACANCES PAYÉES (suite)

12.02 (suite)

tives selon leur choix et l'excédent est choisi après que les autres salariés auront fait leur choix.

ARTICLE XIII - CONGÉS AUTORISÉS

13.01 A la discrétion de l'Employeur, un employé peut obtenir un congé autorisé sans perte d'ancienneté, s'il a obtenu d'avance la permission par écrit du service du personnel. En aucun cas, un congé autorisé ne doit dépasser six (6) mois. On ne refusera pas sans raison un tel congé autorisé.

13.02 L'Employeur consent à accorder, par écrit, un congé autorisé n'excédant pas six (6) mois à tout employé qui a été élu ou nommé à un poste à l'Union Internationale ou Locale si ses responsabilités exigent qu'il obtienne un congé autorisé à plein temps. L'employé devra donner un avis raisonnable.

13.03 L'Employeur accordera un congé de grossesse à la condition de pouvoir exiger que l'employée commence son congé en tout temps après le troisième (3e) mois du début de la grossesse et pourvu que l'employée revienne au travail au plus tard quatre (4) mois après la naissance.

ARTICLE XIV - UNIFORMES

14.01 Les uniformes exigés par l'Employeur seront fournis par lui et lavés à ses frais à l'exception des uniformes de type nylon qui sont lavés par l'employé. L'employé qui travaille dans une zone de service doit défrayer le coût de l'achat de souliers blancs.

14.02 L'Employeur fournira trois (3) uniformes à l'employé à temps partiel.

ARTICLE XV - PÉRIODE DE REPOS

15.01 Les employés à temps partiel programmés ou qui travaillent pour une période quotidienne de quatre (4) heures de travail auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes. Autant que possible, la période de repos sera prise au milieu, ou vers le milieu de la période de travail. Cependant, l'employé ne devra pas exiger sa période repos pendant les heures de pointe.

ARTICLE XVI - INTERDICTION DE GRÈVE ET LOCK-OUT

16.01 Il est convenu entre les parties que pendant toute la durée de la présente convention il n'y aura ni grève ni lock-out, ni piquetage, ni boycottage, ni arrêt de travail.

16.02 L'Union reconnaît le droit de l'Employeur de décider quelle marchandise sera manipulée dans les restaurants sans égard à la situation qui existe dans l'usine du fournisseur ou l'entrepôt de l'Employeur. Les membres de l'Union conviennent de ne pas laisser une telle situation influencer leur conduite en ce qui a trait à la réception ou à la manutention de la marchandise.

ARTICLE XVII - CONDITIONS DE TRAVAIL

17.01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses employés pendant leurs heures de travail.

17.02 L'Union collaborera avec l'Employeur pour maintenir de bonnes conditions de travail.

ARTICLE XVIII - REPAS

18.01 Tous les repas seront fournis par l'Employeur à ses frais aux conditions suivantes:

- a) un (1) repas complet par période complète de travail de huit (8) heures.
- b) Le repas ne devra pas excéder un montant de trois dollars et cinquante cents (\$3.50) au prix du détaillant.

ARTICLE XIX - ACCIDENTS DE TRAVAIL

19.01 L'Employeur convient de donner à ses employés les bénéfices couverts par la compensation des accidents de travail.

ARTICLE XX - BONI DE NOËL

20.01 L'Employeur convient de payer un boni de Noël de vingt-cinq dollars (\$25) à tout employé à temps partiel dont le nom était inscrit sur la liste de paie le 1er janvier et qui est demeuré inscrit jusqu'au 15 décembre de la même année.

ARTICLE XXI - CONGÉS PAYÉS

21.01 Pendant la durée de cette convention, il y aura sept (7) congés payés:

Jour de l'An
Lundi de Pâques
Fête de la Reine
St-Jean Baptiste
Fête du Travail
Action de Grâces
Noël

Pour être éligible à ces congés payés, un employé doit avoir:

1. trois (3) mois au service de l'Employeur;
2. travaillé au moins 12 jours au cours des quatre (4) semaines précédant immédiatement la semaine durant laquelle le congé payé survient;
3. travaillé son dernier horaire prévu avant le congé payé et son premier horaire prévu après le congé payé.

Donc, un employé éligible sera rémunéré pour le congé payé selon la moyenne de ses heures travaillées durant les quatre (4) dernières semaines.

ARTILCE XXII - PLAN DENTAIRE

22.01 L'Employeur versera huit cents (8¢) par heure normale de travail [jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine] dans un programme de soins dentaires. Ce plan entrera en vigueur le 1er mars 1983.

ARTICLE XXIII - DURÉE DE LA CONVENTION

23.01 Cette convention prendra effet le 1er mars 1984 et restera en vigueur jusqu'au 28 février 1987.

Signée à Ottawa, le 30^e jour de avril 1984.

L'UNION DES EMPLOYÉS
DE COMMERCE, Local 486

Jean-Luc Lévesque

(partie d'autre part)

LES SERVICES ALIMENTAIRES
INTERCITÉ INC.

W. Schille
Alexandre Foulon

(partie d'une part)