

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 8 1 0 2 0 9 8

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 05791-9

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		20676-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	80-12-12	81-01-13	81-01-13	83-11-02		47

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des employés de Service Local 298 F.T.Q.</b> 1665 est, rue Rachel Montréal, P.Q. H2J 2K6 Att: M. Aimé Gohier 527-8571	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Le Coq Roti Inc.</b> 2750, 1 <sup>er</sup> Avenue Québec, P.Q. G1L 3H8 2388

**Unité de négociation**

Tous les employés salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau et de tous ceux exclus par le Code du travail.

Région	03-03	Activité	8863-10	Affiliation	F.T.Q.
--------	-------	----------	---------	-------------	--------

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur la(s) point(s) suivant(s) et vous en êtes par conséquent retourné.

**Remarques**

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

2. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

3. L'association n'est pas reconnue chez cet employeur.

4. Le nom de l'association n'est pas celui de l'association.

5. Le nom de l'association n'est pas celui de l'association.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	21/02/81

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

003(080)

COPIE 4

'81 JAN 13 15 05

PAR MESSAGEUR *mt*

20676-1

LE COQ ROTI INC..

-ET-

UNION DES EMPLOYES DE SERVICE  
LOCAL 298 F.T.Q.

LES PARTIES CONVIENNENT D'APPORTER LES  
AMENDEMENTS CI-APRES A LA CONVENTION EXPIREE LE 28  
FEVRIER 1980:

2.10 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues à la présente convention, entre un salarié et l'Employeur, n'est valable, à moins qu'elle n'ait l'approbation écrite des officiers dûment mandatés de l'Union.

2.11 L'Employeur remet à l'Union, dans un délai de soixante (60) jours de calendrier suivant la date de la signature de la convention collective, une liste de tous les salariés à l'emploi et visés par l'accréditation. Ces listes comprennent les renseignements suivants: le nom, l'adresse, la date d'entrée, la classification, le salaire, le numéro de téléphone, le numéro d'assurance sociale et le code postal.

3.03 Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'Employeur, L'Union et leurs représentants respectifs, ou leurs membres, contre tout salarié, à cause de ses activités syndicales ou de son abstention de toute activité syndicale.

4.03 L'Employeur convient de déduire, du salaire de chacun de ses salariés, les cotisations syndicales.

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

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

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

5.02 L'Employeur reconnaît les membres du Comité exécutif, le délégué de l'Union et son substitut, choisis parmi ses salariés, lesquels sont les porte-parole des membres de l'unité de négociation.

5.04 Le délégué de l'Union peut, après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, s'occuper de règlement de griefs pendant les heures de travail, sans perte de salaire.

5.05 Un délégué syndical par établissement peut, après en avoir avisé le représentant de l'Employeur, s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour participer aux séances de négociation et de conciliation en vue du renouvellement de la convention collective.

5.08 Délégués syndicaux:

L'Union convient de faire connaître par écrit, à l'Employeur, les noms des officiers élus et tout changement qui peut survenir doit être porté sans délai à l'attention de l'Employeur.

6.01 Lorsque naîtra un grief concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective de travail, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un délégué d'atelier ou d'un représentant, soumet le grief, par écrit, à son supérieur immédiat ou son remplaçant, dans les quinze (15) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance, dont la preuve incombe au plaignant.

6.02 Le supérieur immédiat ou son remplaçant doit faire part, par écrit, au salarié, dans les cinq (5) jours de l'entrevue précitée, de sa décision.

6.03 Si le supérieur immédiat ou son remplaçant ne rend pas sa décision dans le délai prescrit ou si

le salarié n'est pas satisfait de la décision, le salarié, le délégué ou le représentant soumet le grief, par écrit, au gérant de l'établissement, dans un délai de sept (7) jours de la décision ou de l'expiration du délai mentionné à l'article 6.02.

6.04 Le gérant de l'établissement doit, dans un maximum de sept (7) jours de la réception du grief mentionné à l'article précédent, faire part, par écrit, de sa décision au salarié concerné et à l'Union.

6.05 Si le salarié concerné n'est pas satisfait de la décision du gérant de l'établissement, l'Union peut porter le grief à l'arbitrage par un avis écrit adressé à l'Employeur, dans les sept (7) jours de la réception de la décision du gérant de l'établissement, ou de l'expiration du délai prévu à l'article 6.04.

6.06 Les parties désignent à l'avance M. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, pour agir comme arbitre unique pendant la durée de la présente convention. Dans l'incapacité d'agir de M. \_\_\_\_\_ les parties désignent M \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, pour agir comme arbitre unique. Dans l'incapacité d'agir de M. \_\_\_\_\_ les parties désignent M. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ pour agir comme arbitre unique et, si aucune entente n'intervient dans un délai raisonnable, l'une ou l'autre partie pourra demander à l'Honorable Ministre du Travail de nommer un arbitre.

6.07        Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stades de la procédure de règlement des griefs.

6.08        L'arbitre ne peut changer, modifier, altérer les termes de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit.

6.09        Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit dans le Québec Métropolitain désigné par l'arbitre.

6.10        La décision de l'arbitre sera finale et obligatoire.

6.11        Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer à parts égales les frais et honoraires de l'arbitre.

8.02        Un salarié régulier acquiert le droit d'ancienneté après trois cent soixante (360) heures de travail sur une période de six (6) mois.

Un salarié régulier à temps partiel acquiert le droit d'ancienneté après cent trente (130) heures de travail sur une période de six (6) mois.

8.08        a) Les officiers de l'Union, soit le président, le vice-président, le secrétaire-correspondant,

pour la durée de leur mandat (officiers de l'Union) sont reconnus comme les salariés ayant le plus d'ancienneté auprès de leur Employeur. Au moment de la terminaison de leur mandat, s'ils ne sont pas réélus, ils retournent à l'ancienneté qu'ils avaient avant leur mandat, tout en ajoutant l'ancienneté accumulée pendant leur mandat. Ces officiers sont sujets à la constitution de l'Union et doivent appartenir à l'Union depuis au moins un (1) an.

b) En ce qui concerne les capitaines d'Union, ils sont reconnus comme ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés affectés à un même contrat. Il est bien entendu qu'après la terminaison de leur mandat (capitaines d'union) s'ils ne sont pas réélus, ils retournent à l'ancienneté qu'ils avaient avant leur mandat, tout en ajoutant l'ancienneté accumulée pendant leur mandat. Ces capitaines d'Union sont sujets à la constitution de l'Union et doivent appartenir à l'Union depuis au moins un (1) an, à l'exception que sur ce contrat, s'il n'y a pas personne qui a au moins un (1) an comme membre d'Union, ce sera un salarié élu parmi ce groupe.

c) Cette ancienneté préférentielle s'applique seulement dans les cas de mise-à-pied.

d) Pour bénéficier d'une ancienneté préférentielle, un employé doit avoir au moins ~~un~~ (2) ans d'ancienneté.

9.01 Le salarié perd son ancienneté quand:

- a) Il quitte son emploi;
- b) il est congédié pour cause juste et raisonnable;
- c) il est absent, pour cause de maladie, pendant plus de dix (10) mois, sauf dans les cas de maladie industrielle ou d'accident du travail; dans ces derniers cas, le délai est de trente-six (36) mois;
- d) il a été mis à pied depuis plus de six (6) mois;
- e) il néglige de se présenter au travail dans les cinq (5) jours de son rappel signifié par lettre recommandée, adressée à sa dernière adresse connue;
- f) il s'absente plus de trois (3) jours consécutifs sans préavis ou motif suffisant;
- g) s'il est promu à un emploi non assujéti à la présente convention collective et qu'il déclare, après trente (30) jours de travail à l'essai, dans ce nouvel emploi, dans un écrit dont l'Employeur remet copie à l'Union, accepter cette promotion.

9.02 Préavis

Malgré l'article 1668 du Code Civil, sauf

dans le cas d'un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, un salarié qui justifie chez le même Employeur d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement.

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans et plus de service continu.

12.01 La semaine régulière de travail est de quarante-quatre (44) heures.

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

12.04 Les salariés ont droit, dans une journée de travail, à une période de repos de quinze (15) minutes par tranche de quatre (4) heures régulières de travail pour les premières huit (8) heures régulières, et à une autre de même durée pour une tranche de trois (3) heures régulières de travail effectuées en plus des premières huit (8) heures régulières le cas échéant.

14.01 Les jours suivants sont observés comme jours de fêtes chômées et payées:

- le jour de la Fête Nationale;
- le jour de la Confédération;
- le jour de la Fête du Travail;
- le jour de Noël;
- le jour de l'An;
- le Vendredi Saint;
- le Lundi de Pâques.

De plus, deux (2) jours flottants sont consentis, pour être pris à un moment convenu entre l'employé et l'Employeur.

14.02 Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder cette fête, il doit payer le temps travaillé au taux régulier, tout en payant le salaire équivalent à une journée normale de travail.

15.04 Un salarié aura droit à un jour de congé, sans perte de traitement, à l'occasion de son mariage.

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

15.06 Seuls les salariés ayant complété leur période de probation ont droit à des congés spéciaux.

16.03 Un salarié ayant trois (3) ans de services continus au 30 avril a droit à deux (2) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à cinq pour cent (5%) de ses gains, du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

16.05 Un salarié ayant huit (8) ans de services continus au 30 avril a droit à trois (3) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à sept pour cent (7%) de ses gains, du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

16.06 Pour les fins de la détermination des gains servant de base au calcul de l'indemnité de vacances, les montants versés par la C.S.S.T. à titre d'indemnité pour une invalidité qu'elle couvre, ainsi que ceux versés par l'assureur en vertu de l'assurance-groupe, sont pris en considération comme s'il s'agissait d'un salaire.

16.07 Le salarié peut prendre ses vacances en une seule période continue ou les diviser, en tenant compte des périodes disponibles.

16.08 Tout jour férié qui survient durant la période de vacances d'un salarié lui est crédité. Ce

congé peut s'ajouter au début ou à la fin de la période de vacances ou être reporté à toute autre date convenue entre les parties. Le salarié peut aussi s'entendre avec l'Employeur pour se faire payer une journée additionnelle de salaire au lieu de reporter un congé.

16.09       Lorsqu'un salarié quitte son emploi, il a droit à l'indemnité de vacances accumulée depuis le 1<sup>er</sup> mai précédent.

16.10       L'indemnité de vacances est versée au salarié une (1) semaine avant son départ pour vacances;

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

17.01       L'Employeur paie cinquante pour cent (50%) de la prime de la police d'assurance-groupe actuellement en vigueur, laquelle demeure en vigueur pendant la durée de la convention.

17.02       La salariée enceinte bénéficie d'un congé de maternité conformément à la législation en vigueur.

17.03       Un salarié blessé lors de son travail, ne subit aucune perte de salaire pour les heures cédulées le jour de l'accident si conséquemment à cette blessure,

il requiert un traitement médical et est envoyé chez lui, à l'Hôpital ou chez le médecin, selon les directives du représentant de l'Employeur.

17.04 L'Employeur et l'Union forment un comité de prévention de la santé et de la sécurité au travail. Le comité est formé de deux (2) représentants désignés par l'Union et de deux (2) représentants désignés par l'Employeur. Le comité siège à la demande de l'une ou de l'autre des parties. Si le comité siège durant les heures de travail, les représentants de l'Union, salariés de l'Employeur, ne subissent aucune perte de salaire.

18.01 Si un salarié accepte un poste de représentant auprès de l'Union, il peut alors obtenir un permis d'absence sans salaire d'un maximum d'un an, renouvelable pour une autre année. Une telle demande doit être faite par écrit par l'agent d'affaires de l'Union, au moins trente (30) jours à l'avance. A son retour au travail, le salarié reprend son poste.

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

Il est entendu que toute permission d'absence accordée selon la manière prévue au présent arti-

cle n'affecte pas le statut du salarié, lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée.

18.03 L'Employeur accorde un congé d'étude sans solde, pour fins de perfectionnement professionnel aux conditions suivantes:

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

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

c) un tel congé n'excède pas six (6) mois, à moins d'entente mutuelle entre les parties;

d) pendant sa période d'étude, le salarié conserve son ancienneté mais ne l'accumule pas.

18.04 Aux fins des paragraphes 18.01 et 18.03, il ne peut y avoir plus d'un seul congé sans solde accordé par année, sauf entente contraire entre les parties.

19.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur paie à ses salariés les salaires prévus à l'annexe "A";

19.02 Le salaire est payé en entier par chèque ou dépôt à la banque, à la semaine ou à toutes les deux (2) semaines, le jeudi. Si le jeudi est un jour de

fête chômée et payée, la paie est remise le jour précédent. Pour mettre la paie aux deux semaines, les parties doivent se rencontrer pour discuter <sup>et s'entendre</sup> des modalités.

19.03 Le bordereau de paie devra mentionner les informations suivantes: le nom du salarié, sa classification, le nombre d'heures travaillées, le nombre d'heures supplémentaires, le taux de salaire, les retenues, le montant net du salaire.

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

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

19.06 S'il devient nécessaire de transférer temporairement un salarié de son emploi ordinaire à un autre dont le taux de salaire est normalement moins élevé, le taux de salaire de l'emploi ordinaire du salarié est payé.

20.01 Advenant la création, pendant la durée de la convention, d'une nouvelle tâche, les parties en négo-

fête chômée et payée, la paie est remise le jour précédent. Pour mettre la paie aux deux (2) semaines, les parties doivent se rencontrer pour discuter des modalités.

19.03 Le bordereau de paie devra mentionner les informations suivantes: le nom du salarié, sa classification, le nombre d'heures travaillées, le nombre d'heures supplémentaires, le taux de salaire, les retenues, le montant net du salaire.

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

19.06 S'il devient nécessaire de transférer temporairement un salarié de son emploi ordinaire à un autre dont le taux de salaire est normalement moins élevé, le taux de salaire de l'emploi ordinaire du salarié est payé.

20.01 Advenant la création, pendant la durée de la convention, d'une nouvelle tâche, les parties en négo-

cient le titre et le salaire. A défaut d'entente, dans un délai raisonnable, la procédure de règlement des griefs s'applique.

21.01 L'Employeur fournit l'uniforme exigé des salariés de la cuisine, de la réception et des livreurs.

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

21.03 Durant une période de travail, l'employé qui prend son repas régulier sur place jouit d'un escompte de cinquante pour cent (50%) du prix régulier.

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

A L'EMPLOYEUR:

Le Coq Rôti Inc.,  
2750, 1ère Avenue,  
QUEBEC, P.Q.

A L'UNION:

Union des Employés de Service,  
Local 298, F.T.Q.,  
1183 de la Canardière,  
QUEBEC, Qué.

22.02 Tout avis ainsi expédié sera censé avoir

été signifié le jour ouvrable suivant la date de son dépôt à la poste. Le reçu de recommandation postale servira à établir la date de la mise à la poste.

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

23.01 La convention collective entre en vigueur le jour de son dépôt selon la loi et expire le 2 novembre 1983 .

SIGNE A QUEBEC, ce 12<sup>e</sup> jour de  
décembre 1980.

LE COQ ROTI INC.

Par: 

UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,  
LOCAL 298, F.T.Q.

Par: 

CuisineRetroactif.Quits.

<u>Nom.</u>	<u>Nourriss. salaire</u>	<u>Nt. d'heures</u> <u>depuis 09/03/80</u>	<u>*0.10 / heure.</u>
Jacques Thirion	* 4.50	1,683.48	* 168.35
Murielle Garnaud	4.15	1,110.48	111.05
Henri Leduc	4.80	1,610.00	161.00
Louis Zycat	3.90	660.26	66.03
Alain Poliquin	3.85	585.23	58.52
Berge Matte	3.90	1,187.14	118.71
Daniel Dorval	3.90	733.37	73.34
Martin Roberge	3.90	708.23	70.82
Guy Turcotte	4.15	1,537.74	153.77
Robert Thibault	3.85	691.56	69.16
Bernadette Bouliane	4.15	405.42	40.54
Mario Thirion	3.85	1,450.40	145.04
Pierre Grenier	3.85	1,176.90	117.69
Andri Guust	3.85	1,175.37	117.54
Andri Lemay	3.80	246.43	24.64
Richard Pelletier	3.80	144.31	14.43
Andri Pelletier	Probaton	50.16	5.02
Robert Martel	Probaton	86.09	8.61
Martin Lavoie	Probaton	31.10	3.11
Luc Lapointe	4.40	411.48	41.15

Réception

Nom.

Nouveau Salaire

Retroactivité

Nt. d'heures

depuis 09/03/80

20.10/heure

Suzanne Chevart  
 Sibout Brunet  
 Monique Grand  
 Monique Rivard  
 Yvonne Larrie  
 Linda Gendron  
 Anne Julien  
 France Charrie

4.65  
 4.05  
 3.95  
 4.00  
 4.00  
 3.90  
 3.85  
 3.85

1,637.27  
 915.18  
 1,062.70  
 518.16  
 1,426.63  
 109.85  
 320.72  
 916.21

163.73  
 91.52  
 106.27  
 51.82  
 142.66  
 10.99  
 32.07  
 91.62

LivraisonsNom.Nouveau salaireRetroactiviteNt. d'heure0.10/heuredepuis 09/03/80

<u>Nom.</u>	<u>Nouveau salaire</u>	<u>Nt. d'heure</u>	<u>0.10/heure</u>
Marcel Guay	3.20	1,637.27	163.73
Jean-Huy Thumkay	3.20	915.18	91.52
Benoit Manjou	3.20	1,062.70	106.27
Rinold Picard	3.20	518.16	51.82
Girard Parent	3.20	1,426.63	142.66
Richard Siriany	3.20	109.85	10.98
Paul-A. L'Hahe	3.20	328.49	32.85
Antoine Lemieux	3.20	1,163.66	116.37
Jacques Bouchard	3.20	594.13	59.41
Paul-A. Ouellette	3.20	1,480.72	148.07
Guy Lelil	3.20	1,450.55	145.05
Robert Falardiau	3.20	538.96	53.90
Jean-Marc Duplain	3.20	1,096.74	109.67
Lucien Pichette	3.20	109.61	10.96
Pierre Boissonneault	3.20	500.89	50.08
Patrice Klubi	3.20	1,279.01	127.90
Edmond Plamondon	3.20	1,400.43	140.04
Robert Larquin	3.20	1,480.39	148.04
Raymond Lefebvre	3.20	292.81	29.28

"ANNEXE A"SALAIRES

Salaires en vigueur à compter du 22-12-80  
jusqu'au 2 novembre 1983.

LIVREURS:

- A l'embauche, l'employé gagne cinq cents (.05¢) l'heure de plus que le Salaire Minimum et reçoit quinze cents (.15¢) l'heure de plus lorsque sa période de probation est complétée.
- L'employé reçoit en surplus cinq cents (.05¢) l'heure pour chaque mille (1,000) heures travaillées depuis la fin de sa période de probation. Les heures commencent à s'accumuler à compter du 22-12-80.
- L'employé doit cependant toujours gagner vingt cents (.20¢) de plus que le Salaire Minimum, une fois sa période de probation complétée.

CUISINIERS, ROTISSEURS,  
RECEPTIONNISTES,  
MAINTENANCE:

- A l'embauche, l'employé gagne cinq cents (.05¢) de plus que le Salaire Minimum et reçoit quinze cents (.15¢) l'heure de plus lorsque sa période de probation est complétée.
- L'augmentation de salaire au mille (1,000) heures travaillées depuis la fin de la période de probation s'établit comme suit:

	<u>Cuisiniers, Réceptionnistes, Maintenance</u>	<u>Rôtisseurs</u>
Premier 1,000 heures:	.20¢	.25¢
Deuxième 1,000 heures:	.20¢	.25¢
1,000 heures subséquent: (3e, 4e, etc...)	.25¢	.30¢

ARTICLE II - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES -

2.01 L'employeur reconnaît que l'union détient un certificat d'accréditation qui lui a été accordé par un enquêteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, le 4 avril 1977, et dans lequel

- Les heures commencent à s'accumuler à compter du 22-12-80.

AJUSTEMENT DES SALAIRES

A compter du 22-12-80, les employés actuellement à l'emploi seront rémunérés au taux de salaire indiqué à l'annexe B.

RETROACTIVITE

Les employés actuellement à l'emploi recevront un montant forfaitaire en rétroactivité.

Pour les fins du calcul dudit montant pour chaque employé, un taux horaire de dix cents (.10¢) l'heure sera appliqué sur les heures cumulées depuis le 9 mars 1980 jusqu'au 21-12-80 inclus.

Les montants indiqués à l'annexe B pour la rétroactivité sont établis pour la période allant du 9-3-80 au 7-12-80.

*al*  
*congrès s'il y a lieu*  
*D*

ARTICLE II - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES -

2.01 L'employeur reconnaît que l'union détient un certificat d'accréditation qui lui a été accordé par un enquêteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, le 4 avril 1977, et dans lequel

code: 8863

05791-9

11.11

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE

LE COQ ROTI INC., corporation  
légalement constituée, ayant  
son siège social à Québec,  
ci-après appelée,

L'EMPLOYEUR,

-ET-

UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,  
LOCAL 298, F.T.Q., association  
de bonne foi, ayant une place  
d'affaires à 1183, de la Canar-  
dière, Québec, ci-après appe-  
lée,

L'UNION.

CONVENTION COLLECTIVE intervenue entre  
les parties plus haut mentionnées en vertu des dispo-  
sitions du Code du Travail de la Province de Québec  
(S.R.Q. 1964, chapitre 141).

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION -

1.01 Le but de cette convention est d'assurer  
la continuation de relations ordonnées entre l'employeur  
ses salariés et leurs représentants, dans le respect des  
lois, de l'autorité, des droits et obligations des par-  
ties.

ARTICLE II - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES -

2.01 L'employeur reconnaît que l'union dé-  
tient un certificat d'accréditation qui lui a été ac-  
cordé par un enquêteur du Ministère du Travail et de  
la Main-d'Oeuvre, le 4 avril 1977, et dans lequel

4

l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention est décrite comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau."

2.02 Le mot "employeur", quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de l'employeur ou l'employeur lui-même;

2.03 Les mots "salarié" ou "salariés", quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les personnes membres de l'unité de négociation;

2.04 Le mot "union", quand il est utilisé dans la présente convention, désigne l'association accréditée, partie à cette convention, ou ses représentants autorisés;

2.05 Un "salarié régulier" est un salarié qui a complété sa période de probation;

2.06 Un "salarié à l'essai" est un salarié qui n'a pas complété sa période de probation et qui, tout en étant membre de l'unité de négociation, ne peut contester son congédiement;

2.07 "Salarié régulier à temps partiel", lorsqu'il est employé dans la présente convention, désigne tout salarié couvert par l'unité de négociation ayant terminé sa période d'essai et qui travaille habituellement un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification. Il a droit à tous les avantages au prorata de ses heures de travail.

Le salarié conserve son statut de salarié régulier à temps partiel tant et aussi longtemps qu'il n'a pas demandé et obtenu un poste régulier de salarié à temps complet, même s'il travaille de temps à autre durant le nombre d'heures que prévoit sa classification;

2.08 Les mots "salarié temporaire" désignent les salariés qui sont embauchés pour des périodes définies ou pour remplacer des salariés absents;

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

2.10 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues à la présente convention, entre un salarié et l'employeur, n'est valable, à moins qu'elle n'ait l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par l'union;

2.11 Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'employeur, l'union et leurs représentants respectifs, ou leurs membres, contre tout salarié, à cause de ses activités syndicales ou de son abstention de toute activité syndicale.

ARTICLE III - DROITS DE GERANCE -

3.01 L'union reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'employeur de:

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

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

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

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

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

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

ARTICLE IV - SECURITE SYNDICALE -

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

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

4.02 Tous les salariés membres en règle de l'union au moment de la signature de la convention, et tous ceux qui le deviennent par la suite, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres de l'union pendant la durée de la convention;

4.03 L'employeur consent à déduire, chaque semaine, du salaire de chacun de ses salariés, la cotisation syndicale et, en une seule déduction, les frais d'initiation tels que déterminés par la constitution de l'union;

4.04 Les cotisations syndicales hebdomadaires sont prélevées sur le salaire que le salarié reçoit chaque semaine;

4.05 Lesdites déductions sont remises mensuellement, par chèque payable à l'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q., 1677 est, rue Mont Royal, Montréal, ou à toute autre adresse autorisée par l'union dans les vingt (20) jours après la période de

paie. L'employeur joint au chèque un relevé indiquant les noms des salariés pour lesquels on a prélevé des cotisations ou des frais d'initiation;

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

ARTICLE V - AFFAIRES SYNDICALES -

5.01 Un délégué de l'union peut, sur demande écrite de l'union, reçue par l'employeur au moins dix (10) jours d'avance, s'absenter de son travail, sans rémunération pour la perte de temps, pour vaquer à des activités syndicales légitimes;

5.02 L'employeur reconnaît les membres du comité exécutif, le délégué d'atelier et son substitut, choisi parmi ses salariés, lesquels sont les porte-parole des membres de l'unité de négociation;

5.03 Le représentant extérieur de l'union peut, après entente avec l'employeur, rencontrer, sur les lieux de travail et pendant les heures de travail, tout membre de l'unité de négociation;

5.04 Le délégué d'atelier peut, après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, s'occuper de règlement de griefs pendant les heures de travail, sans perte de salaire;

5.05 Un délégué syndical par établissement peut, après en avoir avisé le représentant de l'employeur, s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour participer aux séances de négociation et de conciliation en vue du renouvellement de la convention collective;

5.06 La permission de s'absenter sans salaire pour participer à des fonctions syndicales ne sera pas refusée sans raison valable pourvu que l'absence ne soit préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise;

5.07 L'employeur convient de désigner des endroits où l'union peut afficher les avis ou communications adressés à ses membres et mettre à sa disposition un tableau d'affichage fermé. Il est toutefois convenu que ces avis devront être acceptés au préalable par l'employeur qui y apposera ses initiales. Toutefois, dans le cas d'un avis de convocation, il n'est pas nécessaire de le faire initialer.

ARTICLE VI - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS -

6.01 Lorsque naîtra un grief concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective de travail, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un délégué d'atelier ou d'un représentant, soumet le grief, par écrit, au gérant de l'établissement ou son remplaçant, dans les dix (10) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance, dont la preuve incombe au plaignant;

6.02 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant, doit faire part, par écrit, au salarié, dans les cinq (5) jours de l'entrevue précitée, de sa décision;

6.03 Si le gérant de l'établissement ou son remplaçant ne rend pas sa décision dans le délai prescrit ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision, le salarié, le délégué ou le représentant soumet le grief, par écrit, au directeur du personnel, dans un délai de sept (7) jours de la décision ou de l'expiration du délai mentionné à l'article 6.02;

6.04 Le directeur du personnel doit, dans un maximum de sept (7) jours de la réception du grief mentionné à l'article précédent, faire part, par écrit, de sa décision au salarié concerné et à l'union;

6.05 Si le salarié concerné n'est pas satisfait de la décision du directeur du personnel, l'union peut porter le grief à l'arbitrage par un avis écrit adressé à l'employeur, dans les sept (7) jours de la réception de la décision du directeur du personnel, ou de l'expiration du délai prévu à l'article 6.04;

6.06 Les parties désignent à l'avance M. le Juge Laurent Cossette, de Québec, pour agir comme arbitre unique pendant la durée de la présente convention. Dans l'incapacité d'agir de M. le Juge Laurent Cossette, les parties désignent Me André Côté, de Québec, pour agir comme arbitre unique et, si aucune entente n'intervient dans un délai raisonnable, l'une ou l'autre partie pourra demander à l'Honorable Ministre du Travail de nommer un arbitre;

6.07           Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stades de la procédure de règlement des griefs;

6.08           L'arbitre ne peut changer, modifier, altérer les termes de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit;

6.09           Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit dans le Québec Métropolitain désigné par l'arbitre;

6.10           La décision de l'arbitre sera finale et obligatoire;

6.11           Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer à parts égales les frais et honoraires de l'arbitre;

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

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

6.13 Seul un avis écrit, dont copie a été remise à l'union, peut être consigné au dossier disciplinaire d'un salarié;

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

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

ARTICLE VII - COMITE DE RELATIONS PATRONALES-OUVRIERES

7.01 Dès la signature de la convention, les parties font un comité de relations patronales-ouvrières;

7.02 Chaque partie doit aviser l'autre partie, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, du nom de ses deux (2) représentants sur le comité de relations patronales-ouvrières;

7.03 Le comité se réunit à la demande d'un membre dudit comité et étudie toute question qui lui est soumise.

ARTICLE VIII - ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté est la durée de services continus d'un salarié depuis son dernier embauchage;

8.02 Un salarié régulier acquiert le droit d'ancienneté après soixante (60) <sup>540 heures</sup> jours de travail sur une période de six (6) mois.

Un salarié régulier à temps partiel acquiert le droit d'ancienneté après cent soixante (160) heures de travail sur une période de six (6) mois;

8.03 L'ancienneté s'applique sur une base départementale ou générale tel que ci-après prévu. Il y a trois (3) départements: celui des salariés travaillant à l'intérieur, celui des livreurs et celui des réceptionnistes;

8.04 Dans un cas de mise à pied, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le département est le premier mis à pied à condition que les autres salariés aient les qualifications et l'habileté pour faire le travail à accomplir et qu'ils soient au surplus physiquement aptes pour faire tel travail;

8.05 Le salarié mis à pied peut déplacer le salarié qui a le moins d'ancienneté dans un autre département s'il peut remplir sa fonction;

8.06 Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse des mises à pied et aux mêmes conditions;

8.07 Une promotion, sauf une promotion à l'extérieur de l'unité de négociation, est affichée pendant sept (7) jours dans les deux (2) établissements.

Si aucun salarié de l'établissement où la promotion existe ne fait application ou n'a les qualifications requises pour l'obtenir, la promotion est accordée au salarié qualifié de l'autre établissement qui a le plus d'ancienneté.

ARTICLE IX - PERTE D'ANCIENNETE -

9.01 Le salarié perd son ancienneté quand:

- a) Il quitte son emploi;
- b) il est congédié pour cause juste et raisonnable;
- c) il est absent, pour cause de maladie, pendant plus de dix (10) mois, sauf dans les cas de maladie industrielle ou d'accident du travail;
- d) il a été mis à pied depuis plus de six (6) mois;
- e) il néglige de se présenter au travail dans les cinq (5) jours de son rappel signifié par lettre recommandée, adressée à sa dernière adresse connue;
- f) il s'absente plus de trois (3) jours consécutifs sans préavis ou motif suffisant.

ARTICLE X - LISTE D'ANCIENNETE -

10.01 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, l'employeur affiche les listes d'ancienneté des salariés pour chaque département. Ces listes indiquent la date d'embauchage de chaque salarié. Durant les trente (30) jours suivant l'affichage, un salarié qui se croit lésé peut déposer un grief et faire corriger les listes. A l'expiration de cette période, les listes sont présumées

exactes. Des listes révisées et à date sont affichées le 1er mai de chaque année et une copie en est transmise à l'union.

ARTICLE XI - GREVE ET CONTRE-GREVE -

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

ARTICLE XII - HEURES DE TRAVAIL -

12.01 La semaine régulière de travail est de quarante-cinq (45) heures.

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

12.02 La semaine régulière de travail commence le lundi matin et se termine le dimanche soir à la fermeture;

12.03 Les salariées ont droit à un minimum de trente (30) minutes et à un maximum d'une (1) heure pour prendre leur repas;

12.04 Les salariées ont droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune par journée de travail. Ces périodes de repos ne peuvent être

prises au début ni à la fin de la journée de travail ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas;

12.05 Il est accordé à tout salarié régi par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible. Les mots "jours de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE XIII - TEMPS SUPPLEMENTAIRE -

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

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

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

ARTICLE XIV - FETES CHOMEES ET PAYEES -

14.01 Pendant la durée de la première année de la convention, les jours suivants sont observés comme jours de fêtes chômées et payées:

- Le 24 juin;
- la Fête du Travail;
- Le jour de Noël.

Pendant la durée de la deuxième année de la convention, le lundi de Pâques est aussi observé comme jour de fête chômée et payée;

14.02 Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder cette fête, il doit payer le temps travaillé au taux et demi, tout en payant le salaire équivalent à une journée normale de travail;

14.03 Seuls les salariés ayant complété leur période de probation et ayant travaillé le jour ouvrable cédulé précédant et le jour ouvrable cédulé suivant immédiatement le jour de fête ont droit à la rémunération pour tel jour de fête. Un salarié mis à pied depuis moins d'une (1) semaine a droit à la rémunération d'un jour de fête prévu à la convention;

14.04 Aux fins du calcul du temps supplémentaire, un jour de fête chômée et payée est considéré comme un jour travaillé.

ARTICLE XV - CONGES SPECIAUX -

15.01 Un salarié aura droit à trois (3) jours de congés, sans perte de traitement, lors du décès de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant, à condition que les trois (3) jours consécutifs au décès soient des jours ouvrables;

15.02 Un salarié aura droit à une (1) journée de congé, sans perte de traitement, pour assister aux funérailles d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou de ses grands-parents;

15.03 Un salarié aura droit à un (1) jour de congé, sans perte de traitement, à l'occasion de la naissance, du baptême ou de l'adoption d'un enfant;

15.04 Seuls les salariés ayant complété leur période de probation ont droit à des congés spéciaux.

ARTICLE XVI - VACANCES -

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

16.02 Un salarié ayant un (1) an de services continus au 30 avril a droit à deux (2) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) de ses gains, du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante;

16.03 Un salarié ayant cinq (5) ans de services continus au 30 avril a droit à trois (3) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à six pour cent (6%) de ses gains, du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante;

16.04 Les vacances se prennent en général entre le 1er mai et le 31 octobre. Un salarié peut cependant prendre ses vacances en dehors de cette période, après entente avec l'employeur, qui ne peut refuser telle demande sans raison valable;

16.05 Au cours du mois d'avril de chaque année, les salariés choisissent, par ordre d'ancienneté, leur période de vacances. L'employeur détermine combien de salariés de chaque département peuvent prendre leurs vacances en même temps;

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

16.07 L'indemnité de vacances est versée aux salariés une (1) semaine avant son départ pour vacances;

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

ARTICLE XVII - SECURITE SOCIALE -

17.01 L'employeur paie cinquante pour cent (50%) de la prime de la police d'assurance-groupe qui sera mise en vigueur dès qu'une entente interviendra entre les parties, au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention;

17.02 Congé maternité: La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps, au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, mais elle doit cesser de travailler à compter du huitième (8ième) mois de sa grossesse, c'est-à-dire soixante (60) jours de calendrier précédant la date probable de l'accouchement. Cependant, entre le quatre-vingt-dixième (90ième) et le soixantième (60ième) jour de calendrier précédant la date probable de l'accouchement, la salariée enceinte peut cesser de travailler après en avoir avisé son employeur, dans les meilleurs délais. L'employeur, sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné à cette fin, se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail;

17.03 La salariée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45ième) et le cent vingtième (120ième) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin à cet effet.

La salariée qui ne peut reprendre son travail après le quarante-cinquième (45ième) jour suivant l'accouchement, à cause de maladie, a droit, à compter de cette date, aux bénéfices de congés-maladie ou de l'assurance-salaire, le tout sujet aux dispositions du présent article traitant des congés-maladie ou de l'assurance-salaire;

17.04 Si la salariée ne revient pas au travail dans le délai prévu, elle perd, à la date de son départ, son ancienneté et son emploi;

17.05 Congé sans solde: La direction s'engage à accorder à tout salarié qui en fera la demande, un congé sans solde pour motif sérieux;

17.06 Un comité patronal-ouvrier qui sera chargé de veiller à la prévention des accidents sera mis sur pied dans les trente (30) jours suivant la signature des présentes;

17.07 L'employeur fournit l'uniforme des salariés de la cuisine, des serveuses et des réceptionnistes. L'employeur paie cinquante pour cent (50%) de l'uniforme d'été et de l'uniforme d'hiver des livreurs qui ont complété leur période de probation.

ARTICLE XVIII - SALAIRES -

18.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur paie à ses salariés les salaires prévus à l'Annexe "A";

18.02 La paie sera remise aux salariés le jeudi de chaque semaine;

18.03 Le bordereau de paie devra mentionner les informations suivantes: le nom du salarié, sa classification, le nombre d'heures travaillées, le nombre d'heures supplémentaires, le taux de salaire, les retenues, le montant net du salaire;

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

ARTICLE XIX - NOUVELLE CLASSIFICATION -

19.01 Advenant la création, pendant la durée de la convention, d'une nouvelle tâche, les parties en négocient le titre et le salaire. A défaut d'entente, dans un délai raisonnable, la procédure de règlement des griefs s'applique.

ARTICLE XX - CORRESPONDANCE -

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

A l'employeur:

Le Coq Rôti Inc.,  
2750, 1ère Avenue,  
QUEBEC, Qué.

A l'union:

Union des Employés de Service,  
Local 298, F.T.Q.,  
1183, de la Canardière,  
QUEBEC, Qué.;

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

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

ARTICLE XXI - DUREE -

21.01 La présente convention entre en vigueur à compter de son dépôt conformément à la Loi et expire le 28 février 1980.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce même jour de, 1978.

LE COQ ROTI INC.,

Par: J. G. B...

Par: \_\_\_\_\_

Témoïn:

[Signature]

UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,  
LOCAL 298, F.T.Q.,

Par: [Signature]

Par: [Signature]

Témoïn:

\_\_\_\_\_

- ANNEXE "A" -

- SALAIRES -

Salaires en vigueur du 6 mars 1978 au 6 mars 1980.

LIVREURS: - \$2.90 l'heure.

CAMIONNEURS: -

Le livreur qui travaille comme camionneur reçoit, pour le temps passé sur le camion, un dollar (\$1.00) l'heure de plus que son salaire de base habituel.

Un livreur doit cependant toujours gagner quinze cents (\$0.15) de plus que le salaire minimum décrété par ordonnance émise par la Commission du Salaire Minimum.

RECEPTIONNISTES: - \$3.37 l'heure.

Les réceptionnistes reçoivent en surplus dix cents (\$0.10) l'heure pour chaque deux mille (2000) heures travaillées depuis leur embauchage.

AIDES-CUISINIERS: - \$3.37 l'heure.

Les aides-cuisiniers reçoivent en surplus dix cents (\$0.10) l'heure pour chaque deux mille (2000) heures travaillées depuis leur embauchage.

ROTISEUR 1: - \$3.40 l'heure.  
ROTISEUR 2: - \$3.80 l'heure.  
ROTISEUR 3: - \$4.20 l'heure.  
ROTISEUR 4: - \$4.60 l'heure.

Les rôtisseurs 1, 2, 3 et 4 reçoivent en surplus dix cents (\$0.10) l'heure pour chaque deux mille (2000) heures travaillées à compter du 5 mars 1978.

HOMMES DE MAINTENANCE: - \$3.50 l'heure.

Les hommes de la maintenance reçoivent en surplus un salaire majoré de dix cents (\$0.10) l'heure pour chaque deux mille (2000) heures travaillées depuis leur embauchage.

Tous les salariés, avant d'avoir complété leur période de probation, sont rémunérés au taux du salaire minimum. Tous les salariés, après avoir complété leur période de probation, sont rémunérés au taux prévu pour leur tâche.

Les salariés, après avoir complété leur période de probation, gagnent au moins dix cents (\$0.10) de plus que le salaire minimum tel que fixé par ordonnance de la Commission.

