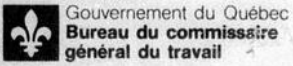


Tout Rôti Ltée



DÉPÔT 63057

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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 type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14232-07
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
83-08-26	83-10-19					

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Union des Employés de Service local 298 F.T.Q. Att: M. Aimé Gohier, prés. 1665 rue Rachel Est Montréal, QC. H2J 2K6	<input type="checkbox"/> Déposant Tout Rôti Limitée 1130 Sherbrooke O. Montréal, QC. H3A 2M8

Unité de négociation

- E.V. St-Hubert B.B.Q. 12575 Sherbrooke Est, Pte aux Trembles
- Entente: Annexe "A" clauses salariales - hôtesse

Région	06-06	Activité	8863 (10)	Affiliation	7
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

- Prenez note que sur l'entente l'adresse de l'employeur est 11,575 est, Sherbrooke Montréal. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	83-11-18

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

00705-7

14232-07

ENTENTE

'83 OCT 19 10:20

mt

MONTREAL
MESSENGER

ENTRE: L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298 - FTQ
1665 est, rue Rachel,
MONTREAL, Québec,

ET: TOUT ROTI LTEE (ST-HUBERT B.B.Q.)
11,575 est, rue Sherbrooke,
MONTREAL, Québec

Conformément à l'annexe «A» de la convention collective signée entre les parties le 26 mai 1981 concernant la réouverture de la négociation des clauses salariales, les parties en vertu de cet article conviennent de ce qui suit:

1. Toutes les hôtessees à l'emploi de Tout Rôti Ltée en date de signature recevront un salaire qui sera établi à dix sous (0.10¢) de plus que le salaire minimum des employés à pourboire tel que décrété par le Gouvernement du Québec.
2. Ce salaire est applicable et rétroactif au 1er mai 1983.
3. De plus, toutes les hôtessees ayant complété leur période de probation recevront un montant forfaitaire de \$50.00 sur un chèque séparé, payable au plus tard le 30 septembre 1983.
4. La rétroactivité sur les salaires est payable dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente.

.../2

5. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective signée le 26 mai 1981 et prend donc fin le 22 mai 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 26^e jour du mois d'août 1983.

TOUR ROTI L'EE

UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298 - FTQ

Gues Pouvier
Michèle Boissoneau

Alain Thériault
Antoine Roy

DÉPÔT

06305-7

Dépôt N°: 8 1 0 6 1 1 4

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 checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14232-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-05-26	81-05-29		81-05-26	84-05-22	26

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> L'Union des employés de Service, local 298. P.T.Q. Att: M. Aimé Gohier. 1665 rue Rachel est, Montréal, P.Q. H2J 2K6	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Tout Roti Limitée 1130 rue Sherbrooke ouest, suite 420, Montréal, P. Qué. H3A 2R8

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des gérants et gérants adjoints, des chefs d'équipe et des chefs d'équipe adjoints et de l'Hôtesse en chef.

Entente: Jocelyn Coutu - Francine Fiset signée 81-05-26.

Région	Activité	Affiliation
06-06	8863 (10)	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

E.V.: St-Hubert B.B.Q., 12575 rue Sherbrooke est, Pointe-aux-Trembles, P.Q.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
	81-06-10

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

06305-7

PAR MESSAGEUR DD

'81 11 29 11 34

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

ENTRE

TOUT ROTI LTEE
1130 ouest, rue Sherbrooke,
Suite 420,
MONTREAL, Québec,

et. visé:

ST-HUBERT B.B.Q.
11575 est, rue Sherbrooke,
MONTREAL, Québec.

ET

**L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
LOCAL 298 FTQ**
1665 est, rue Rachel,
MONTREAL, Québec
H2J 2K6

ARTICLE 1 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 parties.

ARTICLE 2 CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES

- 2.01 L'employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.
- 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 à savoir:
- a) Un "salarié à l'essai" est un salarié qui n'a pas complété sa période de probation;
 - b) Un "salarié régulier" est un salarié qui a complété sa période de probation et qui travaille régulièrement selon un horaire;
 - c) Un "salarié régulier à plein temps" est un salarié qui travaille régulièrement selon un horaire qui prévoit une moyenne de trente six (36) heures ou plus par semaine;
 - d) Un "salarié régulier à temps partiel" est un salarié qui travaille régulièrement selon un horaire qui prévoit généralement moins de trente-six (36) heures par semaine;
- 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 La liste de rappel comprend le nom de tous les salariés mis à pied, en plus de tous les temps partiel.
- 2.06 Les "salariés réguliers à temps partiel" auront droit à tous les avantages au prorata de ses heures de travail, sauf s'il est autrement prévu dans la présente convention.

ARTICLE 2 **CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES (suite)**

- 2.07 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;
- 2.08 L'employeur fournira à l'Union lors de la signature de cette convention une liste des représentants autorisés avec leur titre. L'employeur informera l'Union par écrit de tout changement dans ladite liste.
- 2.09 L'employeur convient que pendant la durée de cette convention, les personnes ne tombant pas sous la juridiction et la portée de cette convention ou les salariés exclus par cette convention ne pourront accomplir le travail qui normalement, doit être fait par les salariés de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants; mais l'employeur doit faire le nécessaire pour combler l'absence.
- a) retard imprévu
 - b) absence temporaire de nature imprévue et ceci pour un maximum de trois (3) heures
 - c) entraînement des employés au travail
 - d) cas d'urgence (cas fortuits)
 - e) vérification de la qualité
- 2.10 Les dispositions du paragraphe 2.09 qui précède ne s'appliqueront pas dans la cuisine pourvu que ceci n'aura pas comme effet de causer, directement ou indirectement, une mise à pied ou une diminution des heures de travail des salariés qui y sont affectés.

ARTICLE 3 **DROITS DE LA DIRECTION**

- 3.01 L'Union reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention et plus particulièrement:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - b) d'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, muter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou discipliner pour juste cause;

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION (suite)

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

3.02 Aucune discrimination, intimidation ou coercition d'aucune sorte ne sera exercée envers un salarié ou envers un officier ou envers un représentant de l'Union en raison de leurs fonctions syndicales.

ARTICLE 4 SECURITE SYNDICALE ET PRELEVEMENT DES COTISATIONS

4.01 Tous les salariés régis par la présente convention doivent comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle de l'Union.

4.02 L'employeur convient à déduire, à chaque remise du salaire de chacun de ses salariés les cotisations syndicales.

4.03 L'employeur convient de faire remise de telles déductions par chèque payable à l'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q., avant la fin du mois, suivant le mois au cours duquel les déductions ont été faites et il joint au dit chèque un relevé indiquant les noms des salariés pour lesquels des déductions ont été faites et le montant respectif déduit.

4.04 Si un salarié est absent en vacances ou absent pour cause de maladie au moment où on doit prélever les cotisations syndicales, les dites déductions seront effectuées lors de la première paie complète que le salarié reçoit après son retour au travail.

4.05 L'employeur indiquera sur les formules T4 et TP4 le montant des cotisations syndicales payées par chaque salarié.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

5.01 Les absences non payées, sont accordées à un délégué du syndicat dûment autorisé afin de lui permettre d'assister aux réunions de comité, aux conférences de l'Union ou lorsque les affaires de l'Union le nécessiteront, pourvu, cependant qu'une telle absence ne soit pas accordée à plus de deux (2) représentants locaux dont un (1) par titre d'emploi et n'excède pas un total de vingt (20) jours ouvrables dans toute année de calendrier.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES (suite)

Le syndicat donnera un préavis de cinq (5) jours à l'employeur dans de tels cas.

- 5.02 L'employeur reconnaît les membres du comité exécutif, le délégué du syndicat et son substitut, choisi parmi ses salariés, lesquels sont les porte-parole des membres de l'unité de négociation.
- 5.03 Deux (2) délégués syndicaux de l'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.
- 5.04 Si un salarié désire un permis d'absence sans salaire pour une période n'excédant pas un (1) an, dans le but d'accepter un poste auprès de l'Union, une telle absence est accordée par l'employeur sur réception d'une demande par écrit qui lui aura été faite par l'agent d'affaires de l'Union, ou le Président Provincial de l'Union, et ce quinze (15) jours à l'avance.
- L'employeur doit reprendre au travail et dans sa classification le salarié à la fin de ce congé sans solde. Le salarié doit donner un préavis d'un (1) mois de son retour au travail.
- 5.05 L'absence prévue à cet article ne constitue pas un bris de service pour fins de calcul de l'ancienneté. Le salarié n'accumule pas mais conserve son ancienneté. (réf. 5.04)
- 5.06 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. Copie de ses avis, sera donnée en même temps à l'employeur.
- 5.07 Le représentant extérieur de l'Union peut, après avoir obtenu la permission de l'employeur ou son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable, avoir accès aux locaux afin de leur permettre de constater, vérifier si les clauses de la présente convention collective sont respectées, en plus pour fin d'investigation en cas de grief ou de mésentente.
- 5.08 Le ou la salariée peut après avoir obtenu la permission de l'employeur ou son représentant lequel ne peut refuser sans motif valable, vérifier son dossier personnel.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES (suite)

Ce dossier comprend:

- la formule de demande d'emploi
- la formule d'engagement
- toute autorisation de déduction
- les rapports ou avis disciplinaires
- les demandes de promotion

ARTICLE 6 DELEGUES SYNDICAUX

- 6.01 L'Union s'engage à nommer ou à élire, et l'employeur s'engage à reconnaître un maximum de trois (3) délégués du syndicat qui seront des salariés de la Compagnie pour traiter des affaires concernant les salariés dans les départements de l'entreprise de l'employeur.
- 6.02 Dès la signature de cette convention, l'Union remettra à l'employeur une liste des délégués du syndicat et officiers de l'Union. L'Union avisera par écrit l'employeur de tout changement dans cette liste.
- 6.03 Il est reconnu qu'un délégué ou un officier de l'Union a des devoirs et des responsabilités envers, pour et au nom de l'Union, et qu'il doit parfois enquêter ou voir au règlement des griefs tel que prévu à cette convention et participer aux activités de l'Union qui tombent sous la juridiction de cette convention. A cette fin, pour ne pas intervenir avec la cédule régulière de travail, le délégué ou l'officier de l'Union avisera son gérant immédiat afin que celui-ci puisse faire les arrangements nécessaires pour lui permettre de laisser son travail le plus tôt possible, sans perte de salaire.
- 6.04 Un délégué de l'Union peut discuter avec le gérant de son département de sujets qui peuvent concerner le bien-être de son département comme tel, même si à ce moment ces sujets peuvent ne pas constituer un grief.

Des discussions semblables peuvent avoir lieu entre un officier ou un agent d'affaires de l'Union et un représentant de la direction.

ARTICLE 7 COMITE DES GRIEFS

- 7.01 Le Président de l'Union local et le délégué concerné composeront le comité des griefs pour traiter des questions qui n'auraient pas été réglées à la première étape décrite à la section 8.04 de cette convention.

ARTICLE 7 COMITE DES GRIEFS

- 7.02 Le temps consacré par les membres du comité des griefs aux assemblées avec l'employeur pendant leurs heures cédulées sera rémunéré au taux régulier. Ces dispositions s'appliqueront également au délégué du syndicat lors de la procédure de grief ainsi qu'à tout salarié concerné ou visé par le grief.

ARTICLE 8 REGLEMENT DES GRIEFS

- 8.01 Le ou les salariés ayant un grief, sauf dans le cas de grief collectif, peuvent être présents aux deux (2) étapes mentionnées à la section 8.04 de cet article. Lorsqu'un salarié le désire il pourra être accompagné de son délégué lors d'une entrevue avec la direction.
- 8.02 Si un salarié croit qu'il a un grief, il soumettra son grief dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de l'incident ou de la connaissance de l'incident.
- 8.03 A moins d'entente entre l'employeur et l'Union de prolonger les délais entre chaque étape, quinze (15) jours ouvrables seront alloués à chacune des étapes successives de la section 8.04 de cet article, et à l'expiration de ces délais entre chaque étape, l'une ou l'autre partie procédera si elle le désire à l'étape suivante.
- 8.04 Tout grief, i.e. toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective sera discuté progressivement de la manière suivante:

PREMIERE ETAPE:

Entre le délégué de l'Union accompagné ou non du salarié ayant un grief, et l'employeur ou son représentant. Tout grief non réglé à cette étape peut-être porté à la deuxième étape. Il devra alors être formulé par écrit.

Cette disposition n'exclut pas le droit du salarié de discuter avec son gérant de toutes conditions concernant son emploi avec l'employeur; cependant, pour les fins d'instituer un grief, la procédure ci-haut mentionnée s'appliquera.

DEUXIEME ETAPE:

Entre le comité des griefs et l'employeur. Un agent d'affaires de l'Union peut assister à cette rencontre.

ARTICLE 8 REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

- 8.05 L'Union peut, en tout temps, déposer un grief pour l'ensemble, pour une partie des salariés ou pour un salarié auquel cas ledit grief est soumis par écrit à la deuxième étape de la procédure de grief prévue aux présentes.
- 8.06 Les discussions entre l'employeur et l'Union en marge de la procédure de grief n'empêcheront pas le recours à la procédure de grief ou d'arbitrage.

ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Lorsqu'une décision de l'employeur a pour effet d'imposer une mesure disciplinaire à un(e) salarié(e) (à savoir une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement), et que le (la) salarié(e) considère qu'il a été injustement discipliné(e), le (la) salarié(e) ou le délégué de l'union devra, s'il y a lieu de faire un grief, le soumettre par écrit à l'employeur ou à son représentant désigné dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables de la date de réception par le délégué de l'Union de l'avis de la mesure disciplinaire, et le cas sera considéré à partir de la deuxième étape de la procédure de griefs.
- Advenant que les parties ne puissent s'entendre sur un règlement, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 10, Arbitrage, de cette convention.
- 9.02 L'employeur doit aviser par écrit le (la) salarié(e) et le délégué de l'Union, le même jour si possible, de l'occurrence, dans le cas d'une mesure disciplinaire.

ARTICLE 10 ARBITRAGE

- 10.01 Tout grief qui n'a pas été réglé par la procédure prévue à l'article 8, Règlement des griefs, de cette convention peut être soumis à l'arbitrage dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de la date de la rencontre mentionnée à la deuxième étape de la procédure de griefs. Ce délai pourra être prolongé après entente entre les représentants des deux parties.
- 10.02 Il est convenu qu'à la demande de l'une des parties, un grief qui n'est pas réglé lors des étapes prévues par la procédure de griefs et qui est soumis à l'arbitrage pourra faire l'objet d'une discussion entre les représentants des parties.

ARTICLE 10 ARBITRAGE

Cette disposition a pour but de permettre aux parties de tenter un effort ultime pour régler le grief et éviter le recours à l'arbitrage et par le fait même encourager le règlement de griefs entre les parties.

- 10.03 Dans toutes les causes d'arbitrage, les honoraires de l'arbitre seront acquittés à part égale par les parties.
- 10.04 Pour rendre sa décision l'arbitre sera limité à la considération de la cause qui lui est soumise et sera assujettie aux dispositions de cette convention. L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

ARTICLE 11 AVIS ECRIT

- 11.01 Seul un avis écrit, dont copie a été remise à l'union, peut être consigné au dossier disciplinaire d'un salarié.
- 11.02 Tout avis disciplinaire est annulé, après six (6) mois.
- 11.03 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 12 ANCIENNETE

- 12.01 L'ancienneté de chaque salarié couvert par la présente convention collective a comme point de départ la dernière date d'embauche pour déterminer l'ancienneté de chacun.
- 12.02 Lessalariés qui pourraient être transférés temporairement à des tâches exclues de l'unité de négociation, et ce, pour une période maximale de deux (2) mois annuellement ne perdent pas leurs droits, mais aucun salarié n'est tenu d'accepter ces tâches, le tout est sur une base volontaire et le (la) salarié(e) peut revenir quand il ou elle le décide avant la période terminée.
- 12.03 Durant une période de 300 heures de travail effectif après l'embauchage, les nouveaux salariés seront en période de probation. Après leur période de probation, ils deviendront des salariés réguliers et leur ancienneté comptera depuis leur date d'embauchage.
- 12.04 Durant sa période de probation, le salarié est assujetti aux dispositions de cette convention. Cependant, en cas de congédiement, ni le salarié, ni l'Union n'ont droit à la procédure de grief.

ARTICLE 12 ANCIENNETE (suite)

- 12.05 Interruption de l'ancienneté: L'ancienneté d'un salarié sera rompue, tous ses droits annulés et il n'y aura aucune obligation de le réembaucher lorsqu'il:
- a) Quitte volontairement le service de l'employeur
 - b) Est congédié et non réintégré par la procédure de grief ou d'arbitrage
 - c) Néglige de retourner au travail en dedans de quarante-huit (48) heures après qu'il eut été avisé de se rapporter au travail par télégramme ou lettre recommandée à la dernière adresse inscrite à son dossier.
 - d) Néglige de retourner au travail à la date convenue, à la suite d'une absence autorisée par l'employeur sauf si l'employé à une raison valable dont la preuve lui incombe.
 - e) Est mis à pied pour une période équivalent à son ancienneté, mais jusqu'à concurrence de douze (12) mois.
 - f) Si un salarié régulier est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident, pour une période équivalent à son ancienneté mais n'excédant pas douze (12) mois, sauf dans les cas d'accident de travail ou maladie industriel ou le temps n'est pas limité, il accumulera l'ancienneté et il sera réinstallé à sa tâche ou si sa tâche n'existe plus, à une autre tâche, pourvu que son ancienneté le permet.
- 12.06 Immédiatement après la ratification de cette convention, l'employeur remettra à l'Union une liste d'ancienneté de tous les salariés.
- L'Union sera avisée par écrit de tous les changements survenant dans cette liste d'ancienneté. L'employeur remettra à l'Union tous les six (6) mois une liste comportant les noms des salariés qui ont de l'ancienneté.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 La semaine normale de travail des salariés réguliers à plein temps est généralement de trente-six (36) heures et plus cédulées par semaine en cinq (5) jours consécutifs..
- 13.02 La semaine normale des salariés réguliers à temps partiel est généralement de moins de trente-six (36) heures par semaine.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

- 13.03 Les cédules de travail seront affichées le vendredi.
- 13.04 S'il devient nécessaire, à cause d'un manque de travail, de diminuer le nombre d'heures de travail au cours d'une journée, cette diminution se fait par ordre d'ancienneté parmi les salariés en cause, sauf que les salariés qui ont le plus d'ancienneté peuvent être libérés sur demande.
- 13.05 L'employeur s'engage à payer un minimum de trois (3) heures de travail par jour dans le cas de réduction d'heures de travail cédulées, sauf en cas de force majeure, si le salarié ne peut effectuer son horaire par manque d'équipement son horaire sera payé.
- 13.06 Lorsqu'il y a augmentation dans le nombre d'heures de travail, si la chose est possible, ces heures additionnelles seront offertes aux salariés de la fonction concernée, par ordre d'ancienneté, avant que de nouveaux salariés ne soient embauchés.
- 13.07 L'employeur convient de n'effectuer aucun changement aux horaires de travail sans une bonne raison. Si un changement est effectué et que l'Union et l'employeur ne peuvent s'entendre sur ce changement, l'Union a le droit de présenter un grief et de le porter à l'arbitrage.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 Tout temps travaillé en sus de dix (10) heures par jour ou de quarante-quatre (44) heures dans une (1) semaine sera rémunéré à temps et demi (1 1/2) pour 1981.
- Pour 1982, en sus de dix (10) heures par jour ou de quarante-deux (42) heures dans une (1) semaine.
- Pour 1983, en sus de dix (10) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine.
- 14.02 Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.
- 14.03 Pour faire effectuer du temps supplémentaire, l'employeur a recours au volontariat parmi les employés présents par ordre d'ancienneté au sein de la fonction où le travail supplémentaire est requis, la même formule s'applique lorsque le temps supplémentaire est cédulé d'avance.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

S'il est impossible d'obtenir selon le volontariat un nombre suffisant de salariés de cette même fonction, il assigne parmi les employés présents par ordre inverse d'ancienneté au sein de ladite fonction.

- 14.04 Un salarié qui a quitté la propriété de la Compagnie et est rappelé en dehors de ses heures régulières pour du travail d'urgence sera libéré lorsque ce travail sera terminé. Pour ce travail d'urgence en sus des heures régulières, le salarié sera payé un minimum de trois (3) heures au taux régulier ou le temps exact qu'il aura travaillé au taux supplémentaire, selon la méthode qui lui est la plus avantageuse.

ARTICLE 15 PERIODES DE REPOS ET DE REPAS

- 15.01 Tout salarié qui travaille à plein temps dans la cuisine a droit à une période de repos de quinze (15) minutes pendant ses deux périodes quotidiennes de travail.

Ces périodes de repos sont prises à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-période quotidienne de travail.

- 15.02 Tout salarié qui travaille à plein temps dans la cuisine a droit à une période de repas d'une demi heure vers le milieu de son horaire quotidien de travail.

- 15.03 Tout salarié à temps partiel a droit à une période de repos de quinze (15) minutes si son horaire de travail est de trois (3) heures consécutives, cette période de repos est prise à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de leur horaire; à être déterminé entre le (la) salarié(e) et son supérieur immédiat.

- 15.04 Tout salarié à temps partiel a droit à deux périodes de repos de quinze (15) minutes et d'une période de repas d'une demi heure si son horaire de travail est de sept (7) heures consécutives.

- 15.05 Les périodes de repos sont payés au taux régulier.

- 15.06 Les périodes de repas sont payées au taux régulier lorsque le salarié à la demande de l'employeur demeure en disponibilité pendant son repas.

- 15.07 Les salariés qui travaillent au comptoir des commandes et au bar seront payés ou non payés selon le cas, pour leur demi heure de repas.

ARTICLE 16 POSTES VACANTS

16.01 Dans tous les cas de poste vacant de nature permanente ou de nouveau poste, l'employeur accorde le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste à combler après une période d'entraînement de sept (7) jours.

Au cours de cette période, l'employé pourra retourner à son ancien poste ou y être retourné par l'employeur, si ce dernier juge que l'employé ne peut accomplir la tâche adéquatement.

Si l'employeur est convaincu que le postulant qui a le plus d'ancienneté ne pourra remplir les exigences normales du poste, même avec une période d'entraînement de sept (7) jours il aura le droit d'assigner le postulant suivant qui a le plus d'ancienneté.

Toutes décisions de l'employeur touchant les dispositions qui précèdent peuvent être contestées par voie de grief. Dans ce cas la preuve incombe à l'employeur.

16.02 L'employeur affiche pendant une période de sept (7) jours, le poste vacant, en y incluant le taux de salaire et l'employeur doit combler temporairement le poste pendant l'affichage.

16.03 Les salariés posant leur candidature, le feront par écrit dans le délai mentionné à .02.

16.04 Le nom du candidat choisi sera communiqué au délégué syndical dans le plus bref délai possible suivant l'expiration d'affichage.

ARTICLE 17 VACANCES ANNUELLES PAYEES

17.01 Les vacances annuelles payées sont accordées aux salariés comme étant un droit acquis.

17.02 Les vacances seront basées sur le service accumulée au 30 avril de l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises.

17.03 Tout salarié qui au terme de la période de référence a accumulé moins d'un (1) an de service doit recevoir une vacance d'une durée égale à autant de jours qu'il a de mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours. L'indemnité afférente à la dite vacance est égale à quatre pourcent (4%) des gains totaux pendant la période de référence.

ARTICLE 17 VACANCES ANNUELLES PAYEES (suite)

- 17.04 Tout salarié qui au terme de la période de référence a accumulé un an de service doit recevoir une vacance dont la durée est de deux (2) semaines de calendrier. L'indemnité afférente à la dite vacance est égale à quatre pourcent (4%) des gains totaux pendant la période de référence.
- 17.05 Tout salarié qui au terme de la période de référence a accumulé cinq (5) ans de service doit recevoir une vacance dont la durée est de trois (3) semaines de calendrier. L'indemnité afférente à la dite vacance est égale à six pourcent (6%) des gains totaux pendant la période de référence.
- 17.06 Le salarié peut prendre toutes ses vacances en une seule période continue ou les diviser après entente avec l'Employeur.
- 17.07 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 son congé.
- 17.08 Les vacances sont accordées aux salariés par département, en suivant l'ordre d'ancienneté.
- 17.09 Les vacances sont accordées entre le 1er mai et le 31 octobre. Cependant, le salarié peut prendre ses vacances en dehors de cette période, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 17.10 Chaque salarié avise l'employeur entre le 1er et le 15 avril de l'année en cours, de la période durant laquelle il désire prendre ses vacances.
- 17.11 Le programme des vacances doit être affiché avant le 1er mai de chaque année et ne peut-être changé par la suite sauf de consentement mutuel. Les parties peuvent s'entendre sur le quota.
- 17.12 La rémunération de vacances est remise au salarié sur un chèque séparé et en même temps que l'avant-dernière paie qui précède son départ. Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur il a droit aux vacances accumulées selon cet article et à un paiement proportionnel au nombre de semaines travaillées depuis le 30 avril.

ARTICLE 18 CONGES PAYES

18.01 L'employeur reconnaît pour la durée de la convention neuf (9) congés chômés payés pour les salariés.

Les salariés auront pour congés chômés payés les jours suivants:

- 1- Jour de l'An
- 2- Le Vendredi-Saint
- 3- La Fête de Dollard
- 4- St-Jean Baptiste
- 5- Fête du Travail
- 6- Action de Grâces
- 7- Noel

et 2 congés mobiles à leur choix. Les salariés doivent donner une semaine d'avis pour le choix de leur congé mobile.

Les salariés lors de ces congés reçoivent la même rémunération comme s'ils étaient au travail.

A) pour les salariés à temps partiel la moyenne des heures travaillées pour les deux (2) semaines précédant le congé à taux régulier.

18.02 Afin de bénéficier de l'article précédent, chaque salarié doit être présent au travail son jour régulier cédulé de travail qui précède et le jour régulier cédulé de travail qui suit chacun de ces congés à moins que le salarié n'ait obtenu la permission de l'employeur de s'absenter ou ne soit malade, accidenté ou pour toutes autres raisons valables, indépendant de sa volonté ou jugé acceptable par l'employeur.

18.03 Le salarié régulier à plein temps prendra son congé payé dans la semaine qui précède ou qui suit le congé sur entente avec son Employeur. Cependant, si le jour du congé fixé, sur demande de l'employeur, le salarié travaille, il sera payé à son taux régulier et sera payé, en surplus, une fois et demi (1 1/2) son taux régulier pour toutes les heures travaillées. Lorsqu'un salarié travaille au-delà de son horaire un jour férié, les heures au-delà de son horaire sont rémunérés à deux fois et demi (2 1/2) son taux régulier.

18.04 Le salarié régulier à temps partiel aura le choix de prendre le congé payé selon l'article 18.01 ou de le travailler. Cependant, s'il décide de travailler il sera payé à temps régulier. Si le salarié travaille à la demande de l'employeur, le salarié recevra sa paye pour la fête plus temps et demi pour toutes les heures travaillées.

ARTICLE 19 AVIS DE MISE A PIED

19.01 Sauf dans les cas de force majeure, les salariés auront droit à un avis de mise à pied de cinq (5) jours ouvrables se terminant le vendredi ou un jour de paye en lieu d'avis pour chaque jour de retard dans la signification de l'avis.

Lorsque l'avis de mise à pied est donné au salarié et qu'à l'expiration de cet avis le salarié n'est pas mis à pied, cet avis est automatiquement annulé.

19.02 Immédiatement avant l'émission des avis de mise à pied ou de rappel, l'employeur avisera l'Union pour ce qui concerne les salariés touchés.

ARTICLE 20 MISE A PIED ET RAPPEL

20.01 Lorsque l'employeur effectue des mises à pied, il le fera de la manière suivante:

- a) Le salarié ayant le moins d'ancienneté et qui est affecté par la réduction de personnel, aura le droit de déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans son département en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste;
- b) Si le salarié affecté par la réduction de personnel n'a pas assez d'ancienneté pour déplacer un autre salarié dans son département, il aura le droit de déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'entreprise en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste;
- c) Le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'entreprise sera mis à pied.

20.02 L'employeur convient que les salariés qui ont été mis à pied seront rappelés dans l'ordre inverse duquel ils ont été mis à pied.

ARTICLE 21 SECURITE

21.01 L'employeur adoptera toutes les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé des salariés durant les heures de leur emploi.

ARTICLE 22 ACCIDENT-GARANTIE QUOTIDIENNE

Un salarié blessé lors de son travail ne subira 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 renvoyé chez lui, à l'hôpital ou chez le médecin selon les directives du représentant de l'employeur.

ARTICLE 23 ASSURANCE-RESPONSABILITE

Sauf en cas de faute lourde l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité le salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause du salarié et convient de n'exercer contre ce dernier aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 24 GARANTIE-JURE-TEMOIN

L'employeur paiera un salarié assigné pour comparaître ou pour remplir des fonctions comme membre du grand jury ou assigné comme témoin, sauf dans sa propre cause, la différence entre tout honoraire reçu et la somme que le salarié aura gagnée s'il a travaillé ces heures cédulées.

Le salarié avisera son employeur aussitôt que possible après réception de l'avis qu'il est assigné comme juré ou comme témoin. L'employeur peut exiger que le salarié soumette un certificat de service d'un officier de la Cour avant de faire tout paiement prescrit par cette clause. Le salarié se rapportera à son employeur dès qu'il sera libéré par la Cour.

ARTICLE 25 CONGES SOCIAUX

25.01

Pour cause de décès dans la famille, à savoir conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, et beaux-parents, le salarié peut être absent de son travail, sans perte de salaire, pour une période maximale de trois (3) jours consécutifs, pourvu que ces jours d'absence soient des jours ouvrables du salarié et que l'absence se termine au plus tard le lendemain des funérailles.

ARTICLE 25 CONGES SOCIAUX (suite)

- 25.02 Dans le cas du décès des grands-parents, d'un beau-frère, belle-soeur, du gendre, de la bru, un congé d'une journée sera accordé à cette occasion, sans perte de salaire, pourvu que ce jour d'absence soit un jour ouvrable du salarié, et que l'absence coïncide avec la veille ou le jour des funérailles.
- 25.03 Un employé a droit de s'absenter pour une durée d'une (1) journée, sans perte de salaire, lors de l'accouchement ou de la sortie de l'hôpital de son épouse à la suite de l'accouchement ou lors de l'adoption et l'employé(e) pourra après entente avec l'employeur compléter une semaine sans solde.
- 25.04 Dans tous les cas prévus par cet article 24, l'employeur verse au salarié une somme équivalente au nombre d'heures prévues à son taux régulier.

ARTICLE 26 CONGE DE MATERNITE

- 26.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée de vingt-six (26) semaines. Elle continue d'accumuler l'ancienneté pendant son congé.
- 26.02 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Ce congé devrait normalement débiter six (6) semaines avant l'accouchement ou à tout autre moment suggéré par le médecin.

ARTICLE 27 CONGE SANS SOLDE

Lorsqu'un salarié fait une demande écrite pour un congé sans solde, ce congé lui sera accordé pour un maximum de deux (2) mois par l'employeur si le salarié invoque de bonnes et suffisantes raisons. Toutefois, si ce congé excède une semaine, une demande écrite devra être faite par le salarié à l'employeur et si ce congé est accordé, confirmation sera faite par écrit et une copie envoyée au secrétaire de l'Union. Toute demande pour un congé sans solde doit être faite avec au moins deux (2) semaines d'avis.

ARTICLE 28 CONGE POUR FONCTIONS PUBLIQUES

L'employeur accordera aux salariés élus à la législature provinciale ou au parlement du Canada, si leurs fonctions l'exigent, un congé pour une période n'excédant pas la durée de cette convention.

ARTICLE 28 CONGE POUR FONCTIONS PUBLIQUES

En dedans d'un mois de leur avis de retour au travail pour l'employeur, lesdits salariés seront réinstallés, sujets à leur ancienneté, à des tâches qu'ils occupaient antérieurement ou à d'autres tâches à salaire égal, les conservant l'ancienneté accumulée jusqu'au moment où ledit congé leur fut accordé.

ARTICLE 29 PRIVILEGES ACQUIS

L'employeur maintiendra un endroit tel que maintenant sur son terrain de stationnement pour chaque salarié.

ARTICLE 30 PAIEMENT DE SALAIRE

30.01 Le salaire est payé le jeudi ^a ~~de~~ chaque ² semaine, si la possibilité le permet. D.D.

30.02 **Bulletin de paie:**

Les mentions suivantes doivent apparaître sur l'enveloppe de paie, sur le chèque ou sur un bulletin de paie distinct:

Le nom de l'employeur;
 Les nom et prénom du salarié;
 L'identification de l'emploi du salarié;
 La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 Le nombre d'heures payées au taux normal;
 Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
 La nature et le paiement des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
 Le taux de salaire;
 Le montant du salaire brut;
 La nature et le montant des déductions opérées;
 Le montant du salaire net versé au salarié.

ARTICLE 31 UNIFORMES

31.01 Lorsqu'un salarié est requis par l'employeur de porter un uniforme ou un article spécial de vêtement, ceux-ci sont fournis et payés par l'employeur.

31.02 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur, il est tenu de retourner tout uniforme ou tout article spécial de vêtement qui lui aura été fourni.

31.03 Un casier sous clé sera mis à la disposition de chaque employé pour ranger vêtements et accessoires personnels.

ARTICLE 32 ASSURANCE-COLLECTIVE

32.01 Dans les soixante (60) jours de la signature, les parties se rencontreront afin de discuter et obtenir une police d'assurance collective adéquate.

ARTICLE 33 DUREE DE LA CONVENTION

33.01 La présente convention collective a effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 22 mai 1984. Les conditions dans cette convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

L'une ou l'autre des parties peut donner avis par écrit de cessation ou amendement entre le quatre-vingt-dixième (90e) jour et la date d'expiration.

33.02 Grève et contre-grève

Durant les négociations pour le renouvellement de la présente convention et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, ou l'utilisation de la grève ou contre-grève, les conditions de travail couvertes par les présentes, demeurent en vigueur. Ni l'une ni l'autre des parties ne pourra avoir recours à la grève ou à la contre-grève durant la durée de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 26 jour du mois de mai 1981.

TOUT ROTI LTEE
1130 ouest, rue Sherbrooke
Suite 420,
Montréal, Québec

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298 - F.T.Q.
1665 est, rue Rachel,
Montréal, Québec,

et. visé:

St-Hubert B.B.Q.
12575 est, rue Sherbrooke,
MONTREAL, Québec,

Gues Poulin
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

ANNEXE "A"

	1/09/80	1/06/81	1/01/82	1/06/82	1/01/83	1/06/83	1/1/84
Rotisseur	\$4.60	\$4.85	\$5.05	\$5.30	\$5.55	\$5.80	\$6.05
Cuisinier	\$4.20	\$4.45	\$4.70	\$4.90	\$5.15	\$5.40	\$5.65
Aide général	\$4.00	\$4.20	\$4.40	\$4.55	\$4.80	\$5.05	\$5.30
Prép. au comptoir	\$4.10	\$4.35	\$4.55	\$4.75	\$5.00	\$5.25	\$5.50
Barmaid (en place lors de la signature)	\$4.75	\$5.00	\$5.20	\$5.35	\$5.60	\$5.85	\$6.10
Magasinier	\$4.75	\$5.00	\$5.20	\$5.35	\$5.60	\$5.85	\$6.10
Chauffeur (auto personnel)	\$6.40	\$6.75	\$6.95	\$7.25	\$7.50	\$7.75	\$8.00
Chauffeur	\$4.25	\$4.50	\$4.75	\$5.00	\$5.25	\$5.50	\$5.75
Hôtesse	\$3.00	\$3.16	Salaire Minimum	Salaire Minimum			
Barmaid <i>embauchée</i> après la signature.		\$4.65	\$4.85	\$5.10	\$5.35	\$5.60	\$5.85

ANNEXE "A" (suite)

Un salarié qui bénéficie d'un transfert à un autre poste aux termes de l'article 16 "Postes Vacants" touche le taux de son nouveau poste une fois complété sa période d'entraînement.

Un salarié affecté comme remplaçant une journée de travail ou plus, à un poste où le taux est plus élevé touche le taux le plus élevé.

Un salarié affecté temporairement à un poste dont le taux est moins élevé conserve son taux de salaire.

Pour tous les salariés, pleine rétroactivité au 1er septembre 1980, sauf pour les hôtesse.

Les nouveaux salariés à l'exception des hôtesse auront le salaire minimum plus \$0.10 durant leur période de probation, ensuite ils auront l'échelle de salaire prévu à leur classification dans la présente convention.

Pour les hôtesse, elles recevront un montant compensatoire de \$450.00.

Trois (3) semaines de vacances après cinq (5) ans.

Neuf (9) congés fériés par année.

Ré-ouverture des clauses monétaires pour toutes les hôtesse applicable le 01-05-83.

Les barmaid n'iront plus prendre le travail des hôtesse sur le plancher.

L'hôtesse en chef ne fera plus de bar.

Les parties conviennent de se rencontrer dans les soixante (60) jours de la signature pour discuter de l'assurance-salaire et maladie.

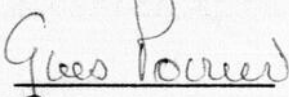
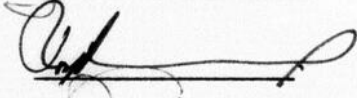

La rétroactivité des employés sera versée sur un chèque séparé le 30/04/81.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 22e jour du mois de Mai 1981.

TOUT ROTI LTEE
1130 ouest, rue Sherbrooke
Suite 420,
Montréal, Québec

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298 - F.T.Q.
1665 est, rue Rachel,
Montréal, Québec,

et. visé:
St-Hubert B.B.Q.
12575 est, rue Sherbrooke,
MONTREAL, Québec,





'81 MAI 29 11 35

LETTRE D'ENTENTE ENTRE

TOUT ROTI LTEE
1130 est, rue Sherbrooke
Suite 420
MONTREAL (Québec)

ét. visé: ST-HUBERT B.B.Q.
11575 est, rue Sherbrooke
MONTREAL (Québec)

- et -

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298, F.T.Q.
1665 est, rue Rachel
MONTREAL (Québec)
H2j 2K6

Il est entendu entre les parties que monsieur Jocelyn Coutu recevra toujours .10¢/heure de plus que le montant prévu à sa classification.

Francine Fiset recevra un montant compensatoire de \$375.00 pour le temps travaillé comme hôtesse, en plus de sa rétro-activité en tant que barmaid.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce *26* jour du mois de *mai* 1981.

UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298, F.T.Q.
1665 est, rue Rachel
MONTREAL (Québec)

Jocelyn Coutu
Francine Fiset
Cécile Gauthier

TOUT ROTI LTEE
ét. visé: St-Hubert B.B.Q.
11575 est, rue Sherbrooke
MONTREAL (Québec)

Gues Poulin
[Signature]
[Signature]