



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

DÉPÔT

09206-4

Dépôt N°: 8 5 0 4 0 5 5

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

09206-4

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-28009-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
				84-10-01	87-09-30	60	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des Employé(e)s de la Pâtisserie St-Hubert (Granby) 2210 Henri-Bourassa E. ste 3 Montréal, QC. H2B 1T3	<input type="checkbox"/> Déposant Restaurant B. Beauregard Inc 940 rue Principale Granby, QC. J2G 2Z4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties PCR & Associés Inc Att: M. P.G. Rolland 2210 Henri-Bourassa E. ste 3 Montréal, QC. H2B 1T3	Région <u>06-03</u> Activité <u>8863 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

26/15

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-04-11

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

28009-01

92064

PARTIE 1

hb

'85 AVR -2 15:47

MONTREAL
MESSAGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE : RESTAURANTS B.BEAUREGARD INC

ET: ASSOCIATION DES EMPLOYÉ(ES) DE
LA RÔTISSERIE ST-HUBERT DE
GRANBY.

TABLE DES MATIÈRES.

Article;1	Objet de la convention.....1
Article;2	Reconnaissance.....1
Article;3	Définition de termes.....2
Article;4	Grève,arrêt de travail et lock-out.....3
Article;5	Travail des cadres.....3
Article;6	Discrimination.....3
Article;7	Régime syndicale.....3
Article;8	Tableaux d'affichages.....5
Article;9	Activités syndicales.....5
Article;10	Droits de la compagnie.....7
Article;11	Procédures de griefs,et mode de règlement.....7
Article;12	Arbitrage.....8
Article;13	Ancienneté,mise à pied,affichage poste vacant.....9
Article;14	Heures de travail.....13
Article;15	Temps supplémentaire.....15
Article;16	Congés fériés.....15
Article;17	Congé de deuil.....17
Article;18	Devoir du juré.....17
Article;19	Vacances.....18
Article;20	Mode de paiement.....20
Article;21	Salaires.....20
Article;22	Santé,sécurité au travail.....21
Article;23	Clauses générales.....21
Article;24	Assurances collectives.....21

Article;25	Convention collective.....	21
Article;26	Annexe et appendice.....	21
Article;27	Droits acquis.....	22
Article;28	Repas.....	22
Article;29	Poste reconnue.....	22
Article;30	Durée de la convention.....	23

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

ENTRE: RESTAURANTS B.BEAUREGARD INC,ci-après appelé
"EMPLOYEUR".

ET ; ASSOCIATION DES EMPLOYÉ(ES) DE LA RÔTISSERIE
ST-HUBERT DE GRANBY, ci-après appelé "ASSO-
CIATION".

ART: 1 OBJET DE LA CONVENTION.

1.01 La présente convention a pour buts de promouvoir des relations
ordonnées entre l'employeur et ses salariés et d'autre part,
d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient
justes pour tous et chacun.

ART: 2 RECONNAISSANCE.

2.01 L'employeur reconnaît l'association comme seul agent négociateur
des salariés assujettis à l'accréditation émise par le service du
droit d'association du Ministère du travail le 27 septembre 1984
et qui se lit comme suit;
"tous salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés
de bureau, du gérant de la cuisine, du gérant de la salle à manger,
et des gérants-adjoints".

ART: 2

2.02 Toute modification de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention doit, pour être valide, être acceptée par les parties.

ART: 3 DÉFINITION DE TERMES.

3.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention à moins que le contexte s'y oppose, les termes suivants signifient;

"CONVENTION" la présente convention collective de travail.

"SALARIÉ RÉGULIER TEMPS PLEIN": tout salarié de l'employeur qui travaille sur une base de trente-six (36) à quarante quatre (44) heures par semaine.

"SALARIÉ RÉGULIER TEMPS PARTIEL": tout salarié de la compagnie qui travaille régulièrement plus de vingt (20) heures, mais moins de trente-six (36) heures par semaine.

"SALARIÉ OCCASIONNEL": tout salarié de l'employeur qui travaille moins de vingt (20) heures par semaine.

"CONGÉDIEMENT": renvoi pour juste cause d'un salarié par l'employeur.

"MISE A PIED": renvoi d'un ou plusieurs salariés pour manque de travail, mais avec droit de rappel selon le régime d'ancienneté.

"SUSPENSION": renvoi temporaire pour juste cause d'un salarié par l'employeur.

"GRIEF"; signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

ART: 3

3.01 "JOUR OUVRABLE": signifie un jour de la semaine du lundi au dimanche à l'exception des jours de fêtes mentionnés à l'article 16.

"L'EMPLOYEUR": désigne Restaurants B. Beauregard Inc.

ART: 4 GREVE, ARRÊT DE TRAVAIL ET LOCK-OUT.

4.01 Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur s'engage à ne pas recourir au lock-out et l'association s'engage à ne pas faire de grève ni de ralentissement de travail.

ART: 5 TRAVAIL DES CADRES.

5.01 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel qui est exécuté par les salariés de l'unité de négociation, cependant les personnes cadres travaillent régulièrement à l'établissement peuvent lorsque la situation l'exige aider les salariés afin de maintenir un bon service à la clientèle.

ART: 6 DISCRIMINATION.

6.01 L'employeur et l'association conviennent de ne faire aucune discrimination à l'égard d'aucun salarié que ce soit pour des raisons de race, de croyance, de couleur, d'origine ethnique, d'âge.

ART; 7 RÉGIME SYNDICALE.

7.01 Un salarié qui, à la signature de cette convention est un membre de l'association, doit comme condition d'emploi le demeurer pour la durée de la présente convention.

Art; 7

- 7.02 Tout nouveau salarié doit, dans les jours qui suivent son embauche et comme condition d'emploi, devenir membre de l'association, signer une carte d'adhésion et demeurer membre de l'association pour la durée de cette convention.
- 7.03 Si un salarié est expulsé de l'association, il ne perd pas pour autant son emploi, mais l'employeur doit continuer à retenir ladite cotisation syndicale.
- 7.04 Lors de l'embauche d'un salarié, l'employeur remet au trésorier de l'association le nom ou les noms des salariés qui ont été embauchés ; le trésorier ou son substitut pourra alors durant les heures de son travail et après avoir obtenu la permission de son supérieur, rencontrer ledit salarié pour lui faire signer la carte d'adhésion de l'association et percevoir le droit d'entrée.
- 7.05 Le montant de la cotisation syndicale est établi par l'association et celle-ci avise l'employeur quinze (15) jours civils à l'avance de tout changement apporté à la cotisation.
- 7.06 Les montants ainsi déduits sont remis à P.G.R. & Associés Inc dans les quinze (15) jours du mois qui suit la déduction qui a été effectuée sur la paie hebdomadaire du salarié.
- Chaque remise doit être accompagnée d'une liste en deux (2) copies du nom des salariés pour lesquels la retenue a été effectuée et le montant déduit.

ART: 7

7.07 L'association et les salariés doivent indemniser l'employeur contre toute poursuite faite en relation de l'application de cet article.

7.08 L'employeur s'engage à inscrire sur les formules d'impôts fédéral et provincial le montant payés par le salarié pour l'année précédente.

ART: 8 TABLEAUX D'AFFICHAGES.

8.01 L'employeur permet à l'association de se servir des tableaux fournis par l'employeur. Les avis suivants sont affichés et signés par la personne en autorité.

a) Avis d'élection, mise en nomination et résultats des élections de l'association.

b) Avis d'assemblées de l'association.

c) Tout autre avis autorisé au préalable par l'association et par l'employeur, autorisation qui ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

ART: 9 ACTIVITÉS SYNDICALES.

9.01 L'employeur reconnaît le comité exécutif de l'association composé de (3) trois salariés. Ce comité rencontre la compagnie sur rendez-vous chaque fois que cela jugé nécessaire par l'une ou l'autre des parties. La partie qui sollicite un rendez-vous doit communiquer à l'autre partie les sujets à discuter. La rencontre doit avoir lieu dans les plus brefs délais. Le comité exécutif s'occupe aussi de la négociation et des griefs.

ART: 9

9.02 COMITÉ DE SÉCURITÉ.

L'employeur et l'association forment un comité de sécurité et d'hygiène pour discuter de toutes les questions relatives à la sécurité et à la santé des salariés au travail. Le comité de sécurité axe ses priorités sur la prévention des accidents.

Ce comité est composé d'un (1) salarié représentant l'association et d'un (1) substitut qui le remplace et d'un (1) représentant de l'employeur.

9.03 L'employeur reconnaît le comité de griefs de l'association composé de deux (2) membres du comité exécutif.

9.04 Le représentant extérieur de l'association, sur demande, peut participer à toutes les rencontres avec l'employeur, en autant que celle-ci en soit informé à l'avance. L'employeur peut également avoir recours à un représentant extérieur.

9.05 Les membres du comité reconnu par cette convention collective sont rémunérés pour les heures de travail cédulés lors de rencontre avec le représentant de l'employeur, incluant les rencontres prévues par les procédures de griefs.

9.06 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, un salarié peut s'il le désire, être accompagné par un représentant de l'association lors d'une convocation par un représentant de l'employeur.

ART:10

DROITS DE LA COMPAGNIE.

10.01

Les fonctions d'administrer, d'opérer, de gérer l'entreprise et de diriger le travail des salariés sont dévolues à l'employeur. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention.

ART:11

PROCÉDURES DE GRIEFS, ET MODE DE RÈGLEMENT.

11.01

Le mot "GRIEF" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

11.02

PREMIÈRE ÉTAPE.

La salarié seul ou accompagné d'un représentant de l'association s'il le désire discute du grief avec le gérant de l'établissement ou en son absence avec son remplaçant dans les quinze (15) jours de la connaissance de l'évènement qui ont donné naissance au grief, tel grief est soumis par écrit. La décision du gérant doit être rendu dans les dix (10) jours suivant la présentation du grief.

11.03

DEUXIÈME ÉTAPE.

Si le gérant de l'établissement ou son remplaçant ne rend pas sa décision dans les dix (10) jours de la réception du grief ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision, le représentant de l'association doit dans les dix (10) jours suivants soumettre par écrit son grief au directeur général.

11.04

TROISIÈME ÉTAPE.

Les représentants du comité de griefs et le directeur général doivent se rencontrer dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief par le gérant dans le but de trouver une solution au grief. Le directeur général doit donner sa réponse dans les dix (10) jours après l'ajournement de cette rencontre.

ART: 11

- 11.05 Si le directeur général ne rend pas sa décision dans les dix (10) jours de la réception du grief ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision, l'association peut porter le grief à l'arbitrage par un avis écrit adressé à l'employeur dans les trente (30) jours suivant la réponse ou l'expiration du délai prévu dans le paragraphe.
- 11.06 a) L'association peut soumettre le grief à la deuxième étape.
b) Si un grief est présenté à la deuxième étape, il doit être soumis dans les quinze (15) jours suivant la connaissance de l'évènement dont découle le grief.
- 11.07 Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'en entraîne pas la nullité.

ART: 12

ARBITRAGE.

- 12.01 Sur réception de l'avis à l'effet que le grief est porté à l'arbitrage, les parties peuvent s'entendre quant au choix d'un arbitre unique. A défaut d'entente dans les quinze (15) jours, une ou l'autre des parties peut s'adresser au Ministère du Travail pour qu'il désigne un arbitre conformément à l'article 100 au code du travail.
- 12.02 L'arbitre a juridiction pour maintenir une mesure disciplinaire ou ordonner la réinstallation d'un salarié à son emploi ainsi que de décider de l'indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Cette indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner ailleurs.

ART: 12

- 12.03 La décision d'un arbitre ne doit pas avoir pour effet d'amender, d'ajouter ou de modifier la présente convention.
- 12.04 La décision de l'arbitre lie les parties, ainsi que tous les salariés intéressés.
- 12.05 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre s'il y a lieu, sont payés à parts égales par l'employeur et l'association. Les autres frais sont à la charge respective des parties.
- 12.06 Les parties peuvent consentir par écrit à prolonger les délais prévus aux différentes étapes de la procédure de griefs.
- 12.07 Une copie de toute mesure disciplinaire prise contre un salarié est expédiée au secrétaire de l'association.
- 12.08 Tout avis ou sanction disciplinaire est retiré du dossier du salarié après douze (12) mois de sa survenance.

ART: 13

ANCIENNETÉ.

- 13.01 L'ancienneté d'un salarié signifie le temps de service du salarié avec l'employeur à l'intérieur de l'unité de négociation depuis la date de son embauche, et devra être utilisée pour; les vacances annuelles, les mises-à-pied, rappels au travail et dans les cas d'occupations vacantes.

ART; 13

- 13.02 L'ancienneté des salariés régulier temps plein prévaut sur celle des salariés régulier temps partiel et celle des salariés réguliers temps partiel prévaut sur celle des salariés occasionnels.
- 13.03 Un salarié sera considéré comme salarié à l'essai pendant les premières 400 heures effectivement travaillés pour l'employeur. Une fois cette période terminée, son ancienneté est rétroactive à la date d'embauche.
- 13.04 Durant cette période d'essai, aucun grief ne peut être formulé au sujet d'un congédiement ou d'une mise à pied, d'une rétrogradation ou d'un transfert. Cependant le salarié a droit à tous les autres droits et privilèges de la présente convention.
- 13.05 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi lorsque;
- 1) Il quitte volontairement son emploi.
 - 2) Il est renvoyé pour juste cause.
 - 3) Il est mis à pied pendant une période équivalente à l'ancienneté acquise jusqu'à un maximum de douze (12) mois.
 - 4) S'il est absent pour cause de maladie ou accident non relié au travail pour une période équivalente à son ancienneté acquise jusqu'à un maximum de douze (12) mois.
 - 5) S'il est mis à pied temporairement et refuse et néglige de se reporter au travail dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis sous pli recommandé ou qui suivent la réception d'un avis par livraison spéciale de l'employeur le rappelant au travail. Une copie de cet avis doit être adressé à l'association. Le salarié doit aviser l'employeur de tout changement d'adresse.

ART: 13

13.05

(suite)

6) Il a été promu ou transféré hors de l'unité de négociation pour une période excédant douze (12) mois.

7) Il est absent de son travail sans raison suffisante pour deux (2) jours ouvrables consécutifs ou plus.

13.06

L'EMPLOYEUR ACCEPTE.

1) De fournir à l'association, et d'en faire l'affichage sur les tableaux à cet effet dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la convention, une liste comportant les noms, les dates d'ancienneté, classification de tous les salariés régis par cette convention.

2) De faire parvenir à l'association un avis écrit de tout changement affectant le statut d'emploi de tous les salariés régis par cette convention, de même que pour les nouveaux salariés.

3) Dans les trente (30) jours qui suivent l'affichage, tout salarié peut demander la correction de sa date; à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure de griefs prévue à la présente convention. A l'expiration de cette période de trente (30) jours, la liste est présumée exacte et finale.

13.07

S'il est nécessaire de faire des mises à pied par suite d'un manque de travail, la procédure suivante est observée;

a) Les salariés réguliers mis à pied doivent être avisés individuellement aussitôt que possible et au moins cinq (5) jours ouvrables avant la mise à pied. Une copie de cet avis doit être adressé à l'association.

ART: 13

13.07
(suite)

b) Tous les salariés à l'essai du département sur l'occupation concernée sont les premiers mis à pied.

c) Parmi les salariés occasionnels du département sur l'occupation concernée qui ont le moins d'ancienneté.

d) Parmi les salariés réguliers temps partiel du département sur l'occupation concernée qui ont le moins d'ancienneté.

e) Parmi les salariés réguliers temps plein du département sur l'occupation concernée qui ont le moins d'ancienneté.

13.08

AFFICHAGE: POSTE VACANT.

a) L'employeur affichera sur les tableaux d'affichages les avis pour les postes vacants pendant une période de sept (7) jours ouvrables.

b) L'affichage mentionnera; le poste, la classification, et le département.

c) Les salariés intéressés devront faire application dans la période mentionnée à 13.08a sur des formules préparés à cet effet, et les remettre au bureau du personnel.

d) L'employeur donnera préférence au salarié du département concerné ayant le plus d'ancienneté, Le salarié ainsi choisi aura une période d'essai de trente (30) jours. Durant cette période d'essai le salarié peut retourner sur son ancien poste à sa demande ou à la demande de l'employeur. S'il n'y a aucun candidat qui puisse remplir les exigences normales de la tâche où s'il n'y a aucun candidat qui aurait postulé, l'employeur pourra embaucher la personne de son choix.

e) Les salariés mis à pied sont sujets à rappel sur leur occupation régulière, par ordre inverse d'ancienneté.

ART: 14

HEURES DE TRAVAIL.

14.01

L'horaire de travail des salariés est établi par l'employeur selon les règles stipulés dans cette convention.

14.02

La semaine normale du salarié régulier temps plein est de trente six (36) à quarante quatre (44) heures par semaine.

14.03

La semaine normale du salarié temps partiel est de plus de vingt (20) heures mais moins de trente six (36) heures.

14.04

La semaine normale du salarié temps occasionnel est de moins de vingt (20) heures par semaine.

14.05

a) L'horaire de travail des salariés de l'établissement est affiché au poinçon avant midi (12.00 hres.) le jeudi de chaque semaine pour la semaine suivante se terminant le dimanche soir.

b) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés régulier temps plein et celui des salariés réguliers temps partiel, ainsi qu'occasionnel. Les noms des salariés apparaissent par ordre d'ancienneté sur l'horaire de travail.

c) Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché du salarié après 18.00 heures le jour de l'affichage sauf dans les cas fortuits.

d) Les congés hebdomadaires doivent être déterminés sur l'horaire pour chaque salarié par l'abréviation (CH) et pour congé férié (CF). Tout autre congé ou absence doit être déterminé par une abréviation appropriée et constante.

ART: 14

14.05

(suite)

e)Le salarié absent du travail entre le moment de l'affichage et l'entrée en vigueur de l'horaire de travail doit être averti de toutes modifications sur son horaire de travail, sinon il conserve le même horaire de travail que celui affiché au moment de son départ et il doit être rénuméré en conséquence.

f)Le choix de l'horaire de travail est accordé en tenant compte de l'ancienneté, et du département et de la classification.

14.06

Les salariés poinçonnent leur carte de présence lorsqu'ils sont en tenue de travail et prêts à pénétrer dans la zone de travail. Lorsque leur journée de travail est terminée ils doivent pointer leur carte à la sortie de la zone de travail. Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail pour les repas et ses pauses, retourne à son travail après les repas et ses pauses, et quitte son travail à la fin de la journée.

b)Chaque salarié est responsable de l'exactitude de ses entrées sur sa carte de présence et ne doit en aucun temps pointer la carte d'un autre salarié.

14.07

L'employeur convient que les salariés à temps partiel ne sont pas embauchés et/ou ne travaillent pas de façon à remplacer ou priver un éventuel salarié temps plein régulier, sauf en cas de maladie ou d'un accident de travail ou autre cas fortuit d'un régulier temps plein.

ART: 14

14.08

Le salarié doit prendre une demi heure (1/2) sans paie pour le repas, s'il travaille plus de cinq (5) heures consécutives de travail. Cependant si le salarié, à la demande de l'employeur, est requis de demeurer à son poste de travail cette période est rénumérée.

14.09

Le salarié du département de cuisine a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payée par période de quatre (4) heures consécutives.

14.10

Un salarié qui se présente au travail à la demande de l'employeur qui n'a pas été cédulé et qui travaille moins de trois (3) heures par jour, a droit à une indemnité d'au moins trois (3) heures.

14.11

Le salarié qui travaille à la demande de l'employeur à une classification supérieur à la sienne pour plus de deux (2) heures reçoit pour toutes les heures où il travaille à cette classification le taux de salaire de ladite classification.

ART: 15

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.

15.01

- a) Toutes les heures travaillées en plus de quarante quatre (44) heures par semaine sont rénumérées au taux de cent cinquante pour cent (150%).
- b) Toutes les heures travaillées après cinquante heures (50) sont rénumérées au taux double (200%).

ART: 16

CONGÉS FÉRIÉS.

16.01

Pour bénéficier des congés fériés payés un salarié doit;

- a) Avoir complété une période de soixante (60) jours de service continue.

ART; 16

16.01 b) Etre considéré comme un salarié régulier temps plein et régulier temps partiel.

(suite)

c) Les salariés occasionnels qui ont complétés soixante (60) jours de service continue bénéficierons d'un congé férié payé s'ils sont normalement cédulé les dites journées.

Jour de L'An

Lundi de Pâques

Fête de la reine

Fête nationale

Confédération

Fête du travail

Action de Grâce

Noël

Anniversaire du salarié.

16.02 Les salariés reçoivent une indemnité égale à la moyenne du salaire des deux (2) semaines précédant ce jour férié, et selon toutes les dispositions actuels et futurs de la loi sur les pourboires.

16.03 Si un salarié est cédulé et doit travailler l'un des jours fériés et conformément aux exigences mentionnés à l'article 16.01, il reçoit en plus de l'indemnité prévue, le salaire correspondant aux heures travaillés à taux simple ou un congé compensatoire qui doit être pris dans les trois (3) semaines précédant ou suivant ce jour.

ART: 16

16.04

Afin de bénéficier de ces jours fériés et payés, le salarié doit être présent au travail son jour cédulé de travail qui précède et qui suit chacun de ces jours fériés, à moins que le salarié n'ait obtenu la permission de l'employeur ou qu'il soit absent pour maladie avec preuve à l'appui.

ART: 17

CONGE DE DEUIL.

17.01

a) Un salarié ayant terminé sa période d'essai aura droit, en avisant l'employeur, à une permission d'absence sans perte de salaire, d'une période de trois (3) jours ouvrables, pour assister aux funérailles de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère, ou de sa soeur.

b) Dans le cas du décès de ses beaux-parents, de son grand-père, et de sa grand-mère, de son beau-frère et de sa belle-soeur, et son gendre et sa bru, il aura droit de s'absenter sans perte de salaire pour la journée des funérailles.

17.02

Un salarié régulier à droit à un congé avec solde lors de l'accouchement ou la sortie de l'hôpital de son conjoint, si cette journée est normalement cédulé.

ART: 18

DEVOIR DE JURÉ.

18.01

Un salarié qui est appelé ou qui sert de juré ou témoin dans une cause dans laquelle il n'est pas partie intéressée, ne doit pas subir une perte de salaire, et l'employeur lui rembourse la différence entre le salaire perdu et le salaire reçu comme juré ou comme témoin, à la condition qu'il soumette une preuve par écrit qu'il a été appelé comme juré ou témoin.

Art;19

VACANCES.

- 19.01 Les vacances sont basées sur le service accumulé au 30 avril de l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises.
- 19.02 Tout salarié qui aura accumulé moins d'un (1) an de service, aura droit à une (1) journée par mois de service payé à quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours de la période précédant le 30 avril jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
- 19.03 Tout salarié qui, au 30 avril d'une année aura atteint;
- a) Une année (1) de service ou plus aura droit à deux (2) semaines à quatre pour cent (4%) du salaire et selon toute disposition actuel et future de la loi sur les pourboires.
 - b) Cinq (5) années de service ou plus aura droit à trois (3) semaines à six pour cent (6%) de salaire et selon toute disposition actuel et future de la loi sur les pourboires.
 - c) Dix (10) années de service ou plus aura droit à quatre (4) semaines à huit pour cent (8%) du salaire et selon toute disposition actuel et future de la loi sur les pourboires.
- 19.04 Les salariés quittant l'emploi de l'employeur ont droit au paiement de vacances accumulées du 1er mai à la date de leur départ, à raison de quatre (4%) pour cent, six (6%) pour cent ou huit (8%) pour cent de leurs gains selon l'application ci-haut.

ART; 19

- 19.05 Les vacances sont accordées entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année.
- 19.06 L'indemnité de vacances est remise au salarié avant son départ pour ses vacances.
- 19.07 Le choix des dates de vacances se fait par ancienneté et par classification dans chaque département séparément.
- 19.08 Les salariés choisissent leurs dates de vacances avant le 15 avril de chaque année.
- 19.09 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au plus tard le 1er mai et ne peut être changé par la suite sauf de consentement mutuel ou en cas de force majeure.
- 19.10 Pour tous salariés qui sont éligibles à plus de deux (2) semaines de vacances annuel, ces semaines devront être prise deux (2) semaines consécutives à la fois, sauf avec entente contraire entre l'employeur et le salarié.
- 19.11 Un seul salarié à la fois sur chacune des équipes dans une même classification peuvent prendre leurs vacances annuelles, sauf entente contraire entre l'employeur et le salarié.

ART:20

20.01

MODE DE PAIEMENT.

Les salariés sont payés par chèque tous les deux (2) jeudis. Si jeudi est un jour férié, ils sont payés la journée ouvrable suivante.

Les détails suivants apparaissant sur les chèques de paie de tous les salariés;

1-Le nom de l'employeur.

2-Nom et prénom du salarié.

3-Identification de l'emploi.

4-Période de travail correspondant au paiement.

5-Taux régulier.

6-Nombres d'heures régulières.

7-Heures supplémentaires.

8-Paie supplémentaire.

9-Prime, allocation ou autres gains.

10-Salaire brut.

11-Natures et montants des déductions.

12-Salaire net.

13-Date du paiement(sur le relevé et sur le chèque).

20.02

Si une erreur de plus de dix dollars (\$10.00) se glisse dans le chèque de paie d'un salarié, cette erreur sera corrigée en dedans d'une journée ouvrable de l'avis à cet effet au gérant de département ou ses adjoints.

ART:21

21.01

SALAIRES.

Tous les salariés de l'unité de négociation couverts par cette entente sont payés en accord avec l'appendice "A" de cette entente qui fait partie intégrante de cette convention.

ART:22

SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL.

22.01

Les dispositions de la loi sur la santé et sécurité au travail s'applique.

ART:23

CLAUSES GÉNÉRALES.

23.01

L'employeur s'engage à transmettre dans les plus brefs délais les messages urgents aux salariés durant les heures de travail et permettre aux salariés de répondre rapidement à ces messages et de faire les autres appels importants et urgents après avoir obtenu la permission de leur supérieur immédiat.

ART:24

ASSURANCES COLLECTIVES.

24.01

L'assurance collective est maintenue pour la présente convention collective selon les mêmes dispositions.

ART:25

CONVENTION COLLECTIVE.

25.01

L'employeur convient d'imprimer à ses frais dans les trente (30) jours suivants la signature de la convention le nombre de convention nécessaire pour la distribution aux salariés et aux parties concernées (le format sera approximativement de 3 1/2 " X 6 ").

ART:26

ANNEXE ET APPENDICE.

26.01

Les appendices et mémoires d'ententes signés par les parties et annexés à cette convention font partie intégrante de cette convention.

ART:27

DROITS ACQUIS.

27.01

Uniformes; Les vêtements de travail et les uniformes sont fournis par l'employeur suivants les normes et dispositions actuelles.

ART:28

REPAS.

28.01

Pour tous repas consommé par un salarié durant son horaire de travail, la pratique existante est maintenue pour la durée de la présente convention collective.

28.02

Tout salarié bénéficie d'un escompte de quinze pour cent (15%) sur les commandes au comptoir faites à l'établissement et ce , pour un maximum de cinquante dollars (\$50.00) et le salarié bénéficie de la même réduction que le client pour tout montant excédant ledit cinquante dollars (\$50.00).

ART:29

POSTE RECONNUE.

29.01

Département ;1

Cuisinier.

Aide-Cuisinier.

Aide-cuisinier moins de 18 ans.

Caissière-Comptoir.

Département ; 2

Serveuse.

Bus-Boy.

Plaçière.

Caissière-Barmaid.

ÉCHELLE SALARIAL BASÉ SUR ANNÉE DE SERVICE.

<u>Annexe;A</u>	Début	400 hres	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
Cuisinier	4.30	4.75	5.18	5.44	5.71	6.00	6.30	6.62	6.95
Aide-Cuisinier	4.00	4.30	4.60	4.83	5.07	5.32	5.59	5.87	6.16
Aide-Cuisinier moin de 18 ans	3.54	3.84	4.14	4.35
Caissière-Comptoir	4.00	4.30	4.70	4.94	5.19	5.45	5.72	6.01	6.31
Serveuse	3.28	3.28	3.28	3.38	3.38	3.38	3.48	3.48	3.48
Bus-Boy	3.54	3.79	4.14	4.35
Placière	4.00	4.30	4.70	4.94	5.19	5.45	5.72	6.01	6.31
Caissière-Barmaid	4.00	4.40	4.80	5.04	5.29	5.55	5.83	6.12	6.43

Pour la durée de la convention tout employé travaillant au taux du salaire minimum, sera réajusté au cas de hausse du salaire minimum.

