



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

TRAVA
DEPÔT

08405-3

Dépôt N°: 84 03 124

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"/> Renouveaulement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-26809-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-02-13	84-03-02		84-03-01	87-02-28	30	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés du Restaurant Au Coq 7705 boul. Gouin E. Montréal, QC. H1E 2A2	<input type="checkbox"/> Déposant Rôtisserie Repentigny Inc 425 rue Notre-Dame Repentigny, QC. J6A 2T2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Bureau de Service Syndicat Inc Att: Mme Johanne Bruneau 7705 est, boul. Gouin Montréal, QC. H1E 2A2	Région <u>06-08</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

Pour le commissaire général du travail
 Signature: Odette McMullen/dg *OM* Date: 84-03-20

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

RECHERCHE

Les parties aux présentes conviennent comme suit:

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE CE 13^e JOUR DE Février 1984

84 MAR -2 13:46
MONTRÉAL
MISÉRICORDIE

ENTRE:

LES ROTISSERIES REPENTIGNY INC., corps politique dûment constitué en vertu des Lois de la Province de Québec et ayant sa place d'affaires au 425 rue Notre-Dame, Repentigny, Québec, J6A 2T2

ci-après appelé: "L'Employeur"

PARTIE DE PREMIERE PART

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYES DU RESTAURANT AU COQ, Association professionnelle légalement constituée en vertu de la Loi des Syndicats Professionnels conjointement avec le BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC. ayant son siège social situé au 7705 est boul. Guoin, Montréal, Québec, H1E 2A2

ci-après appelé: "Le Syndicat"

PARTIE DE DEUXIEME PART

ATTESTENT QUE:

Les parties aux présentes conviennent comme suit:

ARTICLE - 1 - BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 L'objet de la présente convention est de:
- a) Promouvoir l'harmonie dans les relations entre la compagnie et les membres du syndicat, d'assurer d'une part, un meilleur rendement de travail et la protection de la propriété de la compagnie et d'autre part, d'établir des salaires, des heures et des conditions de travail pour les salariés en même temps que de pourvoir à un mode amical de règlement de différends et/ou interprétations qui peuvent surgir entre eux.
 - b) D'établir des règlements bien définis régissant les relations entre les parties contractantes de façon à obtenir le meilleur rendement pour le fonctionnement profitable des entreprises de la compagnie.
- 1.02 Les parties admettent que le fonctionnement efficace et la prospérité de l'entreprise de la compagnie constituent pour eux un intérêt commun et que cet intérêt commun doit toujours régir leurs actes et leurs décisions en tout ce qui concerne l'interprétation et l'application de la présente convention.
- 1.03 Toute disposition de cette convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec une loi fédérale, provinciale ou municipale, présente ou future, un arrêté en conseil, un décret ayant juridiction en semblable matière, deviendra nulle et sans effet, sans invalider pour autant les autres dispositions de cette convention.

ARTICLE - 2 - DEFINITIONS

- 2.01 Patron: Une personne possédant une ou plusieurs succursales de rôtisseries de poulets à travers la province de Québec.
- 2.02 Grief: Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

- 2.03 Le mot employeur quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de l'employeur, le propriétaire patron ou tout actionnaire de la compagnie.
- 2.04 Le mot assistant-gérant ou gérant quand il est utilisé dans la présente convention désigne les représentants et/ou contremaîtres autorisés ou l'employeur lui-même.
- 2.05 Le mot salarié(e) ou salarié quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les personnes membres de l'unité de négociation.
- 2.06 Le mot syndicat ou union ou Bureau de Service Syndical Inc., quand il est utilisé dans la présente convention, désigne l'association accréditée partie à cette convention ou ses représentants autorisés.
- 2.07 Un "salarié régulier" est un salarié qui a complété sa période de probation de trois (3) mois minimum et qui travaille à temps plein.
- 2.08 Un "salarié à l'essai" et/ou un "salarié en période de probation" 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, ou mise à pied.
- 2.09 Un "salarié à temps partiel" lorsqu'il est employé dans la présente convention, désigne tout salarié inclus dans l'unité de négociation et ayant terminé sa période de probation de six (6) mois minimum, prévu pour son poste. Il a droit à tous les avantages au prorata de ses heures de travail. Le salarié conserve son statut de salarié à temps partiel tant et aussi longtemps qu'il n'a pas demandé et obtenu un poste de salarié à temps complet même s'il travaille de temps à autre durant un nombre d'heures plus élevé que prévoit sa classification pour remplacer un salarié malade, en vacances ou autres raisons.

- 2.10 Les mots "salarié temporaire" et/ou "remplaçant de vacances", désignent les salariés qui sont embauchés pour des périodes définies ou pour remplacer des salariés absents en maladie, vacances ou autre raison juste et suffisante qui nécessite l'embauche d'un salarié temporaire.
- 2.11 Grève et lock-out: Les termes "grève" et "lock-out" ont le sens que leur donne le Code du Travail de la province de Québec.
- 2.12 Une carte de poinçon blanche désigne un salarié régulier à temps complet, qui a complété sa période de probation de trois (3) mois minimum.
Une carte de poinçon jaune désigne un salarié régulier à temps partiel qui a complété sa période de probation de six (6) mois minimum.
Une carte de poinçon verte désigne un salarié en période de probation à temps complet ou à temps partiel selon le cas.
- 2.13 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte d'accréditation, les dispositions du Code du Travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 2.14 Aucune entente particulière relativement 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 membres de la Direction du siège social et des officiers dûment mandatés du syndicat.
- 2.15 L'employeur remet au syndicat, 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 son emploi et visés par l'accréditation. Ces listes comprennent les renseignements suivants: Le nom, l'adresse, la code postal, la date d'entrée, la classification, le salaire, le numéro de téléphone, le numéro d'assurance-sociale.

ARTICLE - 3 - ETAT DES PARTIES CONTRACTANTES

- 3.01 Pour les besoins de cette convention collective de travail, la partie de première part est un employeur avec pouvoir de signer la présente convention.
- 3.02 La partie de deuxième part est une Association d'employés incorporée en vertu de la Loi des Syndicats Professionnels. Cette partie a été autorisée à signer la présente entente à une assemblée de ses membres.

ARTICLE - 4 - RECONNAISSANCE

- 4.01 L'employeur reconnaît le syndicat accrédité comme l'unique représentant collectif des salariés couverts par l'unité de négociation décrite dans la description de l'agent d'accréditation, M. Jean Gaucher, en date du 7 juillet 1983.

ARTICLE - 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 a) L'administration de l'entreprise et la direction des salariés comprenant sans les limiter; embauche, promotion, permutation, suspension, congédiement, réduction de grade, transfert de succursale, mise à pied et mesure disciplinaire, sont du ressort des droits et des responsabilités de l'employeur, sujet aux restrictions prévues à la présente convention collective de travail.
- b) Les salariés comprennent et reconnaissent que tout manquement aux termes et conditions de cette convention et/ou aux règlements établis, publiés et/ou affichés par l'employeur de temps à autre, les rend passible de mesures disciplinaires par avis écrit, suivi d'une rencontre avec le gérant, cet avis tel que signifié en annexe "A", devra être remis à un officier du syndicat dans les trois (3) jours ouvrables et au salarié aussitôt que possible. Les avis mineurs s'effaceront après une période sans récidive de six (6) mois avis majeur un (1) an. Le présent alinéa n'empêche pas l'employeur d'imposer, sans avis des mesures disciplinaires telles que suspension ou congédiement pour cause.

- 5.02 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.

ARTICLE - 6 - SECURITE SYNDICALE ET RETENUES SYNDICALES

- 6.01 Dès la signature de la présente convention, l'employeur déduira sur la paie de tous les salariés couverts par cette convention et ce, pour la durée de celle-ci, chaque mois, un montant équivalent à la cotisation syndicale de la façon prévue à l'article 6.03 a) de la présente convention.

- 6.02 Les salariés temporaires devront dès leur embauchage, signer la carte d'adhésion au syndicat par le biais de l'employeur, remettre copie à la direction et payer la cotisation syndicale mensuelle telle que prévu ci-après.

A la terminaison de la période de probation, devenir et demeurer membre en règle du syndicat et l'employeur déduira sur leur paie, chaque mois, de la façon prévue à l'article 6.03 a) une somme équivalente à la cotisation du syndicat. A la terminaison de la période de probation de trois (3) mois ou six (6) mois, (le salarié peut être congédié si l'employeur n'est pas satisfait de ses services). Si le salarié temporaire devient permanent, il devra payer un montant équivalent aux frais de droit d'entrée tel que prévu à la constitution du syndicat.

- 6.03 a) L'employeur s'engage à retenir sur la paie des salariés tous les mois sans frais au syndicat ni aux salariés, la somme de douze dollars (12.00\$) en monnaie canadienne de cotisation syndicale par mois à raison de 2.77\$ par semaine pour la première année de la convention, la somme de quatorze dollars et soixante dix cents (14.70\$) en monnaie canadienne de cotisation syndicale par mois à raison de 3.39\$ par semaine pour la deuxième année de la

convention, la somme de quinze dollars et quarante-quatre cents (15.44\$) en monnaie canadienne de cotisation syndicale par mois à raison de 3.56\$ par semaine pour la troisième année de la convention ou tout autre montant désigné par le syndicat conformément à sa constitution, et cela pour tous les salariés couverts par cette convention collective. Le syndicat avertit l'employeur par lettre recommandée au moins trente (30) jours ouvrables de tout changement dans la cotisation syndicale.

- b) L'employeur s'engage à retenir sans frais au syndicat, ni aux salariés, une fois sur la paie de tout nouveau membre du syndicat qui a terminé sa période de probation avec l'employeur la somme de quinze dollars (15.00\$) en monnaie canadienne comme droit d'entrée.
- c) Tous les nouveaux salariés doivent comme condition d'emploi, autoriser l'employeur à déduire sur leur paie, un montant équivalent à la cotisation syndicale et ce, dès leur date d'embauchage, une fois la période de probation terminée, ils autorisent l'employeur à déduire sur leur paie la somme de quinze dollars (15.00\$) en monnaie canadienne comme droit d'entrée en plus de la cotisation syndicale.
- d) 1.50\$ par semaine avec 1/6 au syndicat du restaurant au coq, succursale, Les Rôtisseries Repentigny Inc., pour la première année de la convention, 1.75\$ pour la deuxième année de la convention et 2.00\$ pour la troisième année de la convention pour les salariés travaillant trente (30) heures et moins ou pour tout salarié qui a un statut d'emploi à temps partiel. 15.00\$ de droit d'entrée en surplus lorsque le salarié aura complété sa période de probation.
- e) 1.00\$ par semaine pour la première année de la convention, 1.25\$ par semaine pour la deuxième année de la convention, 1.50\$ par semaine pour la troisième année de la convention, pour tout salarié qui travaille un maximum de huit (8) heures de travail par semaine.

6.04

Sur demande du syndicat accrédité et ce, pour la durée de la présente convention, l'employeur s'engage à faire parvenir mensuellement de la façon stipulée plus bas, les sommes perçues comme droit d'entrée et de cotisation syndicale.

- a) Un chèque à l'ordre du Bureau de Service Syndical Inc. (B.S.S.) posté à ses bureaux au 7705 est, boulevard Gouin, Montréal, Québec, H1E 2A2, vers le quinze (15) du mois suivant pour lequel les déductions ont été faites représentant quinze dollars (15.00\$) en monnaie canadienne de droit d'entrée pour tous les nouveaux membres et de douze dollars (12.00\$) par mois par membre de cotisation (2.77\$ par semaine) pour la première année de la convention, quatorze dollars et soixante dix cents (14.70\$) par mois par membre de cotisation (3.39\$ par semaine) pour la deuxième année de la convention et quinze dollars et quarante-quatre cents (15.44) par mois par membre de cotisation (3.56\$ par semaine) pour la troisième année de la convention ou tout autre montant déterminé suivant l'article 6.03 a).

Ce chèque doit être accompagné d'une liste indiquant les noms des nouveaux salariés, le montant du droit d'entrée et de la cotisation, les noms des salariés qui ont quitté ou ont été congédiés et les noms des salariés cotisants en indiquant clairement le total des droits d'entrée et des cotisations pour lesquelles les déductions ont été faites.

- b) Le Bureau de Service Syndical Inc. sera responsable de la remise du chèque au syndicat c'est-à-dire 1/6 des sommes perçues.

Tout salarié ayant travaillé cinq (5) jours complets et plus dans un mois, doit payer sa cotisation en totalité pour le mois.

De plus, tout nouveau salarié doit payer en plus de sa cotisation mensuelle telle que déterminée à l'article 6.03 a), ses droits d'entrée de quinze dollars (15.00\$) en monnaie canadienne et ceci conformément à l'article 6.03b), après avoir terminé sa période de probation.

c) En conformité avec l'article 47 du Code du Travail, l'employeur s'engage à percevoir les droits d'entrée et les cotisations syndicales et payer conformément au contrat de service intervenu entre le syndicat et le Bureau de Service Syndical Inc., et ce, pour la durée complète de la présente convention collective de travail.

6.05 Par l'intermédiaire du délégué syndical, l'employeur fera signer à tout nouveau salarié, dès son embauchage, la carte d'adhésion au syndicat en présence d'un représentant syndical et l'original de la carte d'adhésion devra être remise au B.S.S. avec le paiement des cotisations syndicales mensuelles. Cette carte doit indiquer clairement la date d'entrée du nouveau salarié et sa fonction lors de son embauchage.

6.06 Tout salarié absent du travail à cause de maladie, accident ou mise à pied, devra payer sa cotisation d'ue dans un délai de deux (2) semaines, faute de quoi, il sera sujet à congédiement n'étant pas membre en règle du syndicat.

ARTICLE - 7 - OFFICIERS DU SYNDICAT

7.01 Le syndicat convient de fournir à l'employeur dans les dix (10) jours suivant l'élection des officiers, les trois (3) noms des officiers élus qui devront être des salariés ayant au moins un (1) an de service continu à l'emploi de l'employeur. L'employeur sera avisé dans les cinq (5) jours suivants de tout changement qui pourrait survenir au cours de la durée de la convention collective de travail.

ARTICLE - 8 - BULLETIN D'AFFICHAGE

- 8.01 L'employeur met à la disposition du syndicat, dans chacune des succursales couvertes par la présente convention collective, un tableau d'affichage placé de telle sorte qu'il soit facilement accessible; un espace disponible d'au moins douze (12) pouces carrés.
- 8.02 Les avis que le syndicat désire afficher, pourront être affichés sur un tableau fourni par l'employeur à cet effet, tel que stipulé à 8.01. Ces avis devront au préalable être signés par le président du syndicat ou son remplaçant et/ou par le Bureau de Service Syndical Inc., et initialés par le patron-propriétaire ou son représentant. Aucun de ces avis ne doit être libelleux, ni injurieux envers le syndicat, les salariés ou l'employeur.

ARTICLE - 9 - CONGES STATUTAIRES

- 9.01 Pour chacun des congés statutaires mentionnés ci-après:

JOUR DE L'AN	ACTION DE GRACES
VENDREDI SAINT	FETE DU TRAVAIL
FETE DE LA REINE (mai)	JOUR DE NOEL
ST-JEAN BAPTISTE	

Cependant, les salariés exerçant des fonctions pour la cuisine, la livraison, le comptoir, devront travailler si requis par l'employeur, la veille du Jour de l'An et la veille de Noël mais seront payés au taux de temps supplémentaire (temps et demi) à compter de 24:00 heures (minuit). L'employeur s'engage à payer pour la durée de la convention sept (7) fêtes maximum par année tel que ci-haut mentionné. Advenant qu'une loi ou un décret déclare un ou des jours fériés chômés et payés non stipulés dans la présente convention, ledit article sera remanié après entente entre les deux (2) parties.

- 9.02 Chaque salarié, membre en règle du syndicat recevra une journée régulière de travail pour chacune des fêtes ci-haut mentionnées aux conditions expresses suivantes:
- a) Que le salarié ait travaillé la première journée complète de travail qui précède la fête et,
 - b) que le salarié ait travaillé la première journée complète de travail qui suit la fête en autant que l'employeur soit en mesure de lui fournir du travail et,
 - c) que le salarié ne soit pas sur une mise à pied de plus de trente (30) jours de calendrier précédant la fête,
 - d) le salarié à temps plein recevra une indemnité égale à huit (8) heures à temps simple, en surplus des heures travaillées.
- Le salarié à temps partiel recevra une indemnité égale à 1/10 du salaire des deux (2) semaines précédant la fête.
- 9.03 Tous les salariés qui ne rencontrent pas les conditions expresses de l'article 9.02, ne seront pas rénumérés pour le congé statutaire excepté les salariés absents avec permission autorisée par le patron-propriétaire ou son représentant, par écrit, ou absents pour maladie seulement avec certificat médical à l'appui.
- 9.04 Tous les salariés travaillant un jour de fête statutaire mentionné à l'article 9.01, seront rénumérés au taux de salaire temps simple plus le paiement d'argent prévu à titre de rénumération pour la fête. Si la présence du salarié est requise, il sera assuré de travailler un minimum de trois (3) heures garanties.
- 9.05 Toutes les journées de la semaine sont sujettes aux règlements des articles 9.02, 9.03 et 9.04.
- 9.06 Lorsqu'un jour de congé statutaire tombe pendant la période de vacances annuelles d'un salarié tel que défini à l'article 9.01 ce dernier recevra l'indemnité prévue à 9.02.

Le salarié pourra s'il le désire, demander la remise de ce congé statutaire à une date ultérieure (maximum de un (1) mois), après entente avec l'employeur qui pourra considérer cette demande. Cette demande devra être formulée par écrit au gérant de la succursale qui la transmettra au siège social de l'entreprise. Le congé sera déclaré, avoir été accordé lorsqu'il aura reçu l'accord écrit du patron-propriétaire ou son représentant. Dans le cas où la demande est acceptée, le congé statutaire ainsi remis, sera calculé selon l'article 9.02 dans la semaine où tombe la date ultérieure.

- 9.07 Il est entendu entre le syndicat et l'employeur que les articles 9.01 à 9.06, seront appliqués intégralement si toutes les dispositions prévues dans ces articles sont appliquées intégralement.

ARTICLE - 10 - PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS

- 10.01 Tout désaccord entre les parties résultant de l'interprétation d'une violation de la présente convention, constituera un grief et devra être réglé conformément à la procédure suivante:

10.02 PREMIERE ETAPE

Tout salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention doit dans les trois (3) jours ouvrables de l'occurrence des faits, présenter un grief verbal, personnellement à son assistant-gérant durant la période comprise entre 8:30 et 11:30 heures a.m., et 13:00 et 16:30 heures ou 19:00 heures à la fermeture de l'établissement, et aura droit d'être accompagné d'un officier du syndicat.

L'assistant-gérant devra rendre la réponse écrite, c'est-à-dire la décision, à celui qui a soumis le grief, dans les trois (3) jours ouvrables de sa présentation ou à défaut dans les dix (10) jours ouvrables s'il y a absence du patron-propriétaire de la compagnie ou son représentant.

10.03

Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante dans ce délai prévu à la première étape, il sera signé par le salarié qui se croit lésé et sera référé par écrit par un officier du syndicat au gérant de la succursale dans les trois (3) jours ouvrables suivant la procédure de la première étape. La direction de l'employeur ou son représentant devra rendre sa décision par écrit à l'officier du syndicat dont copie sera remise au salarié, dans les quatre (4) jours ouvrables de la réception par lui du grief.

10.04

Troisième étape

Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction du salarié dans le délai prévu à l'article 10.03, le salarié par l'intermédiaire des officiers élus, pourra soumettre le grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables, suivant la décision de la direction de l'employeur ou son représentant au B.S.S., qui tentera de régler le grief à la satisfaction des parties.

Si le représentant du B.S.S. ne peut régler le litige dans un autre délai de cinq (5) jours ouvrables, le salarié, par l'entremise des officiers du syndicat, pourra procéder à la quatrième étape. Cependant toutes les décisions qui seront prises entre les représentants du B.S.S., les officiers du syndicat et la direction de l'employeur et qui constituent un règlement en grief, seront finales et lieront les deux (2) parties. L'employeur signifiera par lettre recommandée les modalités de l'entente intervenue à ce stade à toutes les parties.

10.05

Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante après l'intervention du B.S.S. tel que stipulé à la troisième étape à l'article 10.04, il pourra être soumis à un arbitre impartial choisi à l'avance ce sont: Me Claude Desrosiers 417 rue St-Pierre, suite 402, Montréal, 849 8097, Me Rosaire Desbiens 507 Place d'Armes, bureau 1900, Montréal, 845 1122, Me Ginette Lapointe 11903 Ste-Gertrude, suite 200, Montréal-Nord, 327 1201, par rotation. Si l'un de ces arbitres ne convient pas à

l'une ou l'autre des parties avant l'entente du grief, le syndicat et l'employeur conviendront ensemble du choix d'un arbitre des griefs tel qu'il apparaît dans la "liste annotée d'arbitre des griefs" du gouvernement du Québec.

- 10.06 Toute décision de l'arbitre sera finale et liera les parties. L'arbitre unique n'aura pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette entente ou de substituer toute sentence inconciliable avec les termes de cette convention. Toute sentence arbitrale devra être communiquée par écrit aux parties et deviendra exécutoire. Le paiement des frais et honoraires de l'arbitre sera cinquante pour cent (50%) par le Bureau de Service Syndical Inc. et cinquante pour cent (50%) par l'employeur.
- 10.07 Si le syndicat requiert les services d'un représentant du B.S.S. l'employeur s'engage à le recevoir durant les heures normales de travail, autres que les heures de dîner et souper, soit: 11:00 à 13:00 heures et 16:30 à 19:00 heures après entente entre les deux (2) parties.
- 10.08 Aucun grief ne sera soumis à l'arbitrage à moins d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure de grief dans les délais indiqués sous peine d'annulation du grief. Par entente mutuelle, les parties peuvent quand même procéder à une extension des délais prévus aux articles 10.03 à 10.11. Cependant, l'entente devra être faite par écrit et dûment signée par les parties.
- 10.09 Les jours non ouvrables n'entreront pas en ligne de compte dans l'échéance des délais mentionnés à chacune des étapes ci-dessus.

- 10.10 Il est entendu que lorsqu'un grief, à l'exception d'un grief collectif, écrit et signé, aura été présenté, un officier membre du comité du syndicat pourra rencontrer le ou les salariés impliqués, avec les représentants de l'employeur pour règlement durant les heures de travail, autres que celles du dîner et souper soit: 11:00 à 13:00 heures et/ou 16:30 à 19:00 heures.
- 10.11 Grief collectif
Un grief peut être présenté par l'employeur ou le syndicat concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des dispositions de la présente convention, et doit être soumis à l'autre partie par écrit.
Les parties n'auront pas à suivre la procédure de grief établie, c'est-à-dire la première et la deuxième étape. Les parties auront dix (10) jours ouvrables pour rendre leur décision vis-à-vis les griefs faits soit par l'employeur, soit par le syndicat; après ce délai écoulé, les parties pourront se rencontrer pour parvenir à une entente ou décider conjointement de procéder à la quatrième étape qui est l'arbitrage. Les délais peuvent être extensionnés si l'une des parties est absente pour maladie ou vacances.
- 10.12 La procédure de grief et d'arbitrage ci-haut élaborée ne s'appliquera pas lorsque la décision concerne les salariés en période de probation qui ont moins de trois (3) mois de service continu et/ou six (6) mois de service continu dans le cas des salariés à temps partiel.
- 10.13 L'employeur accordera le temps requis sur les heures normales de travail à un officier du syndicat devant assister à des séances d'arbitrage seulement concernant les parties aux présentes.
- 10.14 La signature d'un salarié sur un avis disciplinaire constitue une constatation des faits entre les parties qu'il y a eu violation des règlements de l'employeur et/ou de la convention collective et peut être déposée devant l'arbitre des griefs à titre de références.

A défaut de signer l'avis disciplinaire, le salarié ne peut reprendre le travail avant d'avoir donné une explication écrite de sa défense au gérant de la succursale dont il fournira copie au syndicat.

- 10.15 Tout avis disciplinaire écrit est annulé si la même offense ne s'est pas répétée en dedans de six (6) mois dans le cas de toute offense mineure.

ARTICLE - 11 - ANCIENNETE

- 11.01 L'ancienneté est la durée de service continu d'un salarié travaillant pour l'employeur depuis la date de son dernier embauchage et ne s'acquiert qu'après avoir terminé sa période de probation de trois (3) mois consécutifs et/ou de six (6) mois consécutifs selon le cas.
- 11.02
- a) A la terminaison de la période de probation de trois (3) mois consécutifs ou six (6) mois consécutifs selon le cas, pendant lesquels il travaille, l'ancienneté d'un salarié sera reconnue et comptera à partir de la date du dernier embauchage du salarié, excepté les étudiants et/ou salariés temporaires.
 - b) Un salarié régulier acquiert le droit d'ancienneté seulement lorsque la période de probation est complétée à la satisfaction de l'employeur.
- 11.03 Un salarié perd son ancienneté pour n'importe laquelle des raisons suivantes:
- a) Si un salarié quitte volontairement l'employeur en signant une lettre de démission ou non;
 - b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante;
 - c) s'il est absent de son emploi régulier sans permission ou raison valable pour une journée de travail et plus;
 - d) S'il subit une mise à pied pour une période excédant neuf (9) mois pour tout salarié à temps plein et un (1) mois pour tout salarié à temps partiel;

- e) S'il omet de se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le rappel après avoir reçu avis par téléphone par un représentant du syndicat en présence de la direction de l'employeur et/ou l'assistant-gérant de l'employeur, au dernier numéro de téléphone apparaissant sur la liste du personnel ou par lettre recommandée à la dernière adresse laissée par lui à l'employeur.
- 11.04 Tout salarié ré-employé dont l'ancienneté a été interrompue sera considérée comme un nouveau salarié.
- 11.05 Un salarié permanent conservera son ancienneté lorsqu'il sera absent pour raison de maladie avec preuve suffisante à l'appui ou d'accident non occupationnel pendant une période ne dépassant pas trois (3) mois. Les dispositions de l'article ci-haut mentionné sont prolongées de neuf (9) mois en ce qui concerne le délai pour tout salarié à temps plein qui est absent pour une raison de maladie avec un certificat médical à l'appui. Toute extension des délais peut être obtenue moyennant entente avec la direction et le syndicat avec preuve médicale à l'appui.
- 11.06 a) Dans le cas de mise à pied d'une (1) semaine, le salarié et le syndicat seront avisés une (1) journée à l'avance sauf en cas de bris, de mauvaise température, grève ou toute autre cause ou incident en dehors du contrôle de l'employeur.
- b) Dans le cas de mise à pied et de rappel, les facteurs suivants seront considérés: Les fonctions du salarié et la durée de service continu (ancienneté) avec l'employeur, la durée de service ou ancienneté sera le facteur déterminant.
- 11.07 Il est entendu que rien dans cette convention ne doit être interprété comme enlevant à l'employeur le droit de déterminer le temps et la durée de la mise à pied d'un salarié.

- 11.08 Il est entendu que l'ancienneté est une ancienneté générale et de compagnie pour le choix des vacances, toutefois, dans les cas de mise à pied, l'ancienneté sera par département qui sont les suivants: Cuisine, livraison, réception/comptoir.
- 11.09 Il est entendu que le salarié qui refuse de signer une lettre de démission au gérant ou à l'assistant-gérant, devra venir au siège social chercher sa dernière paie et sa cessation d'emploi de l'employeur pour signer la formule de démission. Tout salarié qui a terminé sa période d'emploi chez l'employeur, devra se présenter au siège social pour obtenir les formules de cessation d'emploi pour en vérifier l'exactitude, faute de quoi, l'employeur n'est pas responsable des erreurs.
- 11.10 L'ancienneté s'établit, se calcule et se compute distinctivement pour chacune des succursales couvertes par la présente convention collective, pour chaque "patron".
- 11.11 L'ancienneté se calcule en heures effectivement travaillées pour tous les salariés à temps partiel.
- 11.12 Aux fins de son établissement, l'ancienneté de tout salarié est calculée à partir de la date du début de son service et ce, rétroactivement au premier jour de son embauchage. Pour y être admissible, chaque salarié devra toutefois avoir effectivement travaillé un minimum de cinq cent (500) heures pendant chacune des années écoulées depuis le premier janvier mille neuf cent quatrevingt-quatre (1984). Aux fins de la présente disposition, le terme année signifie année de calendrier.

ARTICLE - 12 - MISE A PIED

- 12.01 Aux fins de la présente convention collective, mise à pied (lay-off) s'entend d'une cessation de travail d'un salarié par manque d'ouvrage ou réduction des opérations normales de l'entreprise et/ou baisse de clientèle.

- 12.02 Les mises à pied sont effectuées au niveau de chaque succursale considérée distinctement et le mécanisme ci-après décrit quant à la mise à pied et au rappel des salariés mis à pied s'applique en tout point au niveau de chaque succursale distinctement.
- 12.03 Sous réserve des conditions mentionnées dans les deux (2) paragraphes précédents, les mises à pied s'effectuent par ordre inverse d'ancienneté et commençant par le salarié ayant le moins d'ancienneté pourvu que les salariés les plus anciens aient les qualifications, l'expérience et les capacités normales requises pour effectuer le travail à accomplir.
- 12.04 Les rappels au travail s'effectuent dans l'ordre inverse de celui établie à l'article précédent.
- 12.05 Lorsque l'employeur transmet à un salarié un avis de rappel, il doit spécifier à ce salarié la date de son retour. L'employeur ne peut toutefois exiger du salarié ainsi rappelé au travail qu'il soit disponible dans un délai de moins de deux (2) jours à compter de la date de transmission de l'avis de rappel.

ARTICLE - 13 - DIVERS

- 13.01 Le fait de demander une promotion ou le fait de la refuser, n'affecte en rien le droit du salarié concerné pour toute promotion ultérieure.
- 13.02 En cas de désastre, du feu ou d'explosion, d'arrêt de pouvoir ou combustible, de bris de machinerie ou toute autre cause en dehors du contrôle de l'employeur, il ne sera pas nécessaire pour l'employeur de donner un avis aux salariés en raison de son ancienneté pour la journée même dans le cas de bris ou manque de travail.

13.03 Après une mise à pied, si un cas d'urgence survient pour quelques jours de travail seulement, l'employeur pourra faire le rappel des salariés selon la liste d'ancienneté ou qualification de fonction sans qu'il y ait attente de deux (2) jours alors les appels seront faits par téléphone par un officier de l'employeur en présence du délégué syndical. Les gens présents au moment du téléphone du patron-propriétaire ou de l'assistant-gérant seront considérés avoir été appelés selon l'ordre spécifié en 12.04.

13.04 REPRESENTATION

- a) Deux (2) représentants mandatés par les membres, pourront s'absenter de l'établissement pour accomplir des fonctions syndicales pour une période n'excédant pas deux (2) jours par année. Par contre, ceux-ci devront obtenir la permission de l'employeur quinze (15) jours à l'avance de manière à ce que le patron-propriétaire et le gérant en soient avertis et ceci avec rémunération pour un maximum de deux (2) jours ouvrables par année par représentant, en autant que les salariés soient cédulés normalement cette journée-là.
- b) Les fonctions syndicales auxquelles on réfère à l'article 13.04 a) sont les suivantes:
Assistance à l'assemblée annuelle du Bureau de Service Syndical Inc., n'excédant pas deux (2) jours ouvrables par année et/ou les journées de l'information syndicale n'excédant jamais une (1) journée ouvrable par année, en autant que le salarié soit cédulé normalement cette journée-là.
- c) Un représentant syndical ne pourra prendre plus de journées que celles allouées dans le paragraphe a).

13.05 Tout salarié appelé par l'employeur durant ses heures de travail à une assemblée réunissant un ou des représentants des deux (2) parties, ne subira aucune perte de salaire.

13.06 SECURITE DES SALARIES

L'employeur assumera la sécurité des salariés et maintiendra une trousse de premiers soins adéquate sous la direction d'une personne qualifiée.

L'employeur s'engage à prendre toutes les mesures de sécurité nécessaires pour la protection de la santé et du bien-être des salariés. Le salarié s'engage à utiliser les moyens mis à sa disposition pour se prévenir des accidents dûs à des négligences à effectuer une tâche prévue par ses fonctions tel que: essuyer le plancher lorsqu'il est trempé, surveiller le transvasage de l'huile chaude, vider les seaux de graisse et autres fonctions découlant de son travail.

13.07 Lors de l'embauchage d'un salarié, les conditions d'emploi seront stipulées par écrit et placées en filière dans le bureau de l'employeur pour références futures.

13.08 Une fiche complète de chaque cas de discipline appliquée y compris suspension et congédiement du service sera gardée dans un classeur séparé dans le bureau de l'employeur dont copie sera fournie au syndicat par le biais du courrier.

13.09 Le congédiement d'un membre dont la période de probation est complétée ne se fera que par le patron-propriétaire de la compagnie et/ou le responsable délégué à cette tâche.

13.10 L'employeur permet aux salariés d'utiliser une petite table prévue dans la rôtisserie pour consommer leur repas durant la période attribuée à cette effet dans leur convention. Il est entendu que le salarié doit nettoyer et conserver les lieux dans un état propre après la fin de son repas.

13.11 Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de la présente convention, les parties formeront un comité de relations patronales-ouvrières. Ce comité sera composé d'un (1) membre en règle avec le syndicat nommé par celui-ci et d'un (1) représentant de l'employeur nommé par la direction.

- a) Le comité se réunira au moins une fois par trois (3) mois à des dates convenues par les membres du comité. Ce comité de relations patronales, ouvrières et de sécurité s'efforcera d'établir un dialogue et des idées constructives entre les parties.
- b) Le comité étudiera entre autre, toute plainte (autre qu'un grief officiel), suggestion visant à améliorer les conditions de travail des salariés tout en recherchant également à améliorer les standards de production et tout autre sujet se rapportant au travail, qui peut lui être référé, soit par les salariés représentés par le syndicat, soit par la direction.
- c) Dans la semaine suivant chacune de ces assemblées, une copie des minutes de cette rencontre devra être fournie au président du syndicat et à la direction de la compagnie, portant la signature authentique des représentants.

13.12

- a) L'employeur s'engage à payer à tout salarié rappelé en dehors de ses heures régulières de travail, ou après avoir quitté l'établissement de l'employeur depuis plus de quinze (15) minutes, un minimum de trois (3) heures à temps simple travaillées ou non.
- b) Tous les salariés appelés à travailler et n'ayant pas été avisés du contraire la veille, qui se présentent au travail, recevront un minimum de trois (3) heures de paie pour "temps d'appel", incluant samedis, dimanches et fêtes au taux de paie fixé pour le jour où le salarié est appelé. Dans le cas de mauvaise température, pluie, neige, froid, un horaire non-cédulé, etc..., le ou la salarié(e) devra vérifier avec l'assistant-gérant ou son représentant si sa présence était requise avant de se présenter au travail.

ARTICLE - 14 - PRUDENCE

14.01

L'employeur prendra toutes les dispositions nécessaires pour protéger et sauvegarder la sécurité des salariés. Tous les

salariés s'engagent à respecter les lois, règlements et directives édictés par les divers paliers gouvernementaux et l'employeur.

A défaut de respecter les lois, règlements et directives édictés par les divers paliers gouvernementaux et l'employeur, le salarié peut être congédié sur le champ s'il commet une imprudence ou une négligence de nature à mettre en péril la vie des autres salariés, et/ou d'un client ou l'existence de l'employeur.

Conduite abusive avec facultés affaiblies

Conduite abusive

Utilisation inadéquate d'équipement ou de matériel pouvant provoquer des blessures graves et/ou assaut sur toute personne qu'elle soit salariée ou non, près d'équipement représentant un danger potentiel.

14.02

COMITE DE SECURITE

Les parties conviennent d'établir un comité de sécurité composé de quatre (4) membres, deux (2) représentants du syndicat et deux (2) représentants de l'employeur. Ce comité se rencontrera périodiquement, soit à tous les trois (3) mois dans le but de faire rapport de toutes mesures préventives et d'apporter toutes corrections qui pourraient éventuellement diminuer les accidents industriels. Le compte-rendu sera affiché par la direction.

ARTICLE - 15 - ACCIDENT DE TRAVAIL

15.01

En cas d'accident de travail, si un salarié est obligé de s'absenter momentanément pour aller à la clinique ou à tout autre endroit, en vue de recevoir des soins immédiats, l'employeur lui paiera la balance des heures non travaillées de la journée à son taux régulier suivant son horaire établi.

15.02

Dans le cas d'un salarié victime d'un accident de travail pour plus d'une journée, l'employeur paiera un montant équivalent à l'indemnité payable par la Commission de Santé et Sécurité au

Travail (CSST), non seulement pour la première semaine tel que prévu par la loi, mais pour toutes les semaines consécutives à condition que le salarié signe une cession de créance en faveur de l'employeur suivant la formule de la CSST pour les montants ainsi avancés. Toute fausse déclaration de la part d'un salarié concernant un accident de travail ou une réclamation à cet effet, deviendra un congédiement immédiat pour usage de faux.

- 15.03 Lorsqu'un salarié ayant subi un accident de travail, doit s'absenter pendant les heures de travail afin de recevoir des soins appropriés et nécessités par la ou les blessures subie(s) lors de cet accident de travail, il doit au préalable obtenir une confirmation écrite du médecin traitant incluant l'adresse et le téléphone et avoir l'autorisation écrite du patron-propiétaire de la compagnie. Ces heures sont rénumérées.
- 15.04 Tout accident ou maladie d'un salarié qui réclame l'assurance-collective, sera sujette à un examen médical par un médecin à la discrétion de la compagnie d'assurance-collective.
- 15.05 Tout accident ou maladie de quelque nature que ce soit, qui a entraîné l'absence du salarié, devra être justifié par un avis médical en bonne et due forme remis au patron-propiétaire de la succursale.

ARTICLE - 16 - VACANCES

- 16.01 L'employeur accordera à ses salariés des vacances annuelles aux conditions suivantes:
Les salariés qui au premier mai de l'année n'ont pas complété une année de service continu pour l'employeur, auront droit à une rémunération correspondante à quatre pour cent (4%) de leur paie depuis leur embauchage jusqu'à la dernière période de paie antérieure au 30 avril de l'année précédente.

- 16.02 Les salariés qui au premier mai de l'année, ont complété une année de service continu pour l'employeur, auront droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de quatre pour cent (4%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au 30 avril de l'année précédente. Il est entendu que le salarié devra avoir complété une année de service continu pour avoir le droit d'utiliser l'article 16.02 premier paragraphe.
- 16.03 Les salariés qui au premier mai de l'année, ont complété cinq (5) années de service continu pour l'employeur, auront droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de six pour cent (6%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au 30 avril de l'année précédente. Il est entendu que le salarié devra avoir complété sa cinquième année au cours de l'année précédente pour bénéficier de ce privilège.
- 16.04 Les salariés qui au premier mai de l'année, auront complété dix (10) années et plus de service continu pour l'employeur, auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées à raison de huit pour cent (8%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au 30 avril de l'année précédente. Il est entendu que le salarié devra avoir complété sa dixième année au cours de l'année précédente pour bénéficier de ce privilège.
- 16.05 Il est entendu que le salarié qui prend ses vacances entre le 15 juin et le 15 septembre ne pourra pas prendre plus de deux (2) semaines à la fois.
- 16.06 Il est entendu que l'employeur ne peut autoriser aucune période de vacances entre le 1er décembre et le 2 janvier de chaque année.

16.07 Il est entendu que l'employeur ne peut autoriser aucun congé ou vacances payées ou non pour la journée prévue au calendrier pour la fête des mères prévue au mois de mai, sauf pour la journée de la naissance de son enfant.

16.08 Il est entendu que le salarié doit respecter les deux (2) semaines réglementaires allouées pour vacances entre le 15 juin et le 15 septembre. Les salariés ayant droit à trois (3) et/ou quatre (4) semaines de vacances payées prendront la troisième et/ou quatrième semaine à une autre date par entente mutuelle.

16.09 Il est entendu que le salarié perd ses vacances d'une année à l'autre. Elles sont automatiquement considérées révolues à la fin de l'année où elles devraient être utilisées.

16.10 L'ancienneté sert de base aux calculs et la fixation de la période choisie pour les vacances en tenant compte d'un salarié de jour ou de soir absent par département (comptoir, livraison et cuisine). Les dispositions des articles 16.01 à 16.08 s'appliquent au choix de la période de vacances.

16.11 Le salarié convient que le montant des vacances payées sera versé en totalité la semaine précédant ses vacances.

ARTICLE - 17 - CONGES SOCIAUX

- 17.01
- a) Tout salarié ayant complété sa période de probation avec l'employeur aura droit à deux (2) jours de congé payés à condition que ces événements surviennent un jour cédulé dans son horaire de travail, lors du décès de son père, mère, frère, soeur. Le salarié devra fournir à la direction une preuve attestant le lien de parenté à la satisfaction de la direction.
 - b) Tout salarié ayant complété sa période de probation avec l'employeur aura droit à trois (3) jours de congé payés à condition que ces événements surviennent un jour cédulé

dans son horaire de travail, lors du décès de son conjoint ou un de ses enfants. Le salarié devra fournir à la direction une preuve attestant le lien de parenté à la satisfaction de la direction.

- 17.02 Tout salarié ayant complété sa période de probation avec l'employeur, aura droit à un (1) jour de congé payé à condition que ces événements surviennent un jour cédulé dans son horaire de travail, lors du décès de son beau-père, belle-mère, beaufrère, belle-soeur, bru, gendre ou grands-parents, à condition que le salarié assiste aux funérailles; lors de la naissance d'un de ses enfants ou à la sortie de la mère de l'hôpital. Le salarié devra fournir à la direction une preuve attestant le lien de parenté à la satisfaction de la direction.
- 17.03 Il est entendu et convenu qu'il ne s'agit ici que des parents liés par le dernier mariage reconnu officiel et que tous les autres anciens parents alliés par mariage n'étant plus reconnus officiellement sont automatiquement exclus, toutes dispositions prévues dans la loi en ce qui a trait au conjoint de fait s'applique également.
- 17.04 Pour fins de calcul aux articles 17.01 et 17.02, une journée de travail sera calculée sur la moyenne des quatre (4) dernières semaines de travail continu. Ces jours de congés sociaux seront payés en autant que ces événements ne coïncident pas avec des jours de congés prévus dans cette convention.
- 17.05 Tout salarié ayant complété sa période de probation de trois (3) mois avec l'employeur, aura droit à deux (2) jours de congés payés lors de son mariage. L'employeur accepte que ces deux (2) jours peuvent s'ajouter aux vacances annuelles du salarié s'ils coïncident avec son absence pour mariage. Le salarié reconnaît que ces dispositions s'appliquent aux salariés à temps plein seulement.

- 17.06 Il est entendu que les dispositions et privilèges qui précèdent son versés monétairement seulement aux salariés à temps plein ayant complété leur période de probation de trois (3) mois.

ARTICLE - 18 - ASSURANCE-GROUPE

- 18.01 Les parties conviennent que les salariés à temps plein ayant complété leur période de probation devront dès la signature de la présente convention, joindre le plan d'assurance accepté par les parties.
- 18.02 La prime sera payée à cinquante pour cent (50%) de ses coûts par l'employeur et cinquante pour cent (50%) par le salarié.
- 18.03 Il est entendu que le salarié à temps plein consent que des déductions à la source soient prélevées sur sa paie pour couvrir les frais de ce bénéfice.

ARTICLE - 19 - SALAIRES

- 19.01 A compter du 1er décembre 1983, tout salarié régi par cette convention, a droit selon les occupations, au taux de salaire mentionné à l'appendice "D" ci-attaché, formant partie intégrante de cette convention.
- 19.02 Les détails suivants apparaîtront sur les états de salaires de tous les salariés: le nom et le numéro du salarié, la date et la période de paie, le total des heures travaillées, le total des heures supplémentaires, la somme totale de la paie, les détails des déductions, la paie nette selon les normes gouvernementales.
- 19.03 JOUR DE PAIE
L'employeur s'engage à payer les salariés chaque semaine le jeudi entre 13:00 et 18:00 heures. Sauf en cas de congé férié qui tombe un lundi ou toute autre journée ne permettant pas d'émettre les chèques de paie pour cette journée; (bris d'ordinateur ou toute autre circonstance hors du contrôle interne de la compagnie).

- 19.04 Si le salarié est présent sur les lieux de travail; qu'il n'est pas en fonction; que son chèque de paie est prêt; qu'il est entre 13:00 et 18:00 heures, il peut demander à recevoir son chèque immédiatement.
- 19.05 Si le salarié est en fonction, il ne peut s'absenter pour changer son chèque de paie pour quelque raison que ce soit.

ARTICLE - 20 - DISCRIMINATION

- 20.01 Ni l'employeur, ni le syndicat ne doit faire de discrimination contre toute personne à cause de sa race, sa couleur, son sexe, sa nationalité, ses croyances et activités extra-occupationnelles.
- Les activités extra-occupationnelles ne doivent cependant pas nuire au travail du salarié. Toutefois, il est interdit à un salarié d'aller travailler chez un compétiteur en dehors des heures de travail, une telle offense sera sujette à un congédiement immédiat.

ARTICLE - 21 - PREAVIS ET CERTIFICAT DE TRAVAIL

- 21.01 Un salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois (3) mois de service continu, à droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour au moins 6 mois. Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans de service ou plus. Le présent article ne s'applique pas dans le cas des cadres.
- 21.02 Sauf dans le cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

21.03 A l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

21.04 L'employeur peut exiger que le salarié quitte les lieux dès qu'il a été congédié moyennant le paiement de ses dûs lors de la paie suivante.

ARTICLE - 22 - ORGANIGRAMME

22.01 L'employeur s'engage à afficher sur le tableau d'affichage, l'organigramme de la compagnie, de façon à ce que les salariés sachent qui peut leur donner les ordres au nom de l'employeur.

ARTICLE - 23 - CONDITIONS DE TRAVAIL

23.01 L'employeur et le syndicat discuteront et établiront en négociation les conditions de travail de chaque salarié. De plus, l'employeur fera connaître les tâches à accomplir pour chaque salarié (description d'emploi en annexe).

ARTICLE - 24 - HEURES DE TRAVAIL EN SURTEMPS

24.01 La semaine régulière de travail est de quarante-quatre heures (44) pour tous les salariés. La présente clause ne signifie pas que l'employeur garantit un nombre spécifique d'heures de travail par semaine ou par jour.

24.02 La semaine régulière de travail commence le dimanche matin et se termine le samedi soir à la fermeture.

- 24.03 Les salariés sont tenus de prendre trente (30) minutes payées pour un repas. Le temps utilisé pour un repas devra être comptabilisé à l'horloge poinçon. Aucun salarié qui travaille moins de cinq (5) heures consécutives de travail, ne sera autorisé à utiliser la période de repas prévue dans ladite convention.
- 24.04 Les heures de dîner et de pause-café doivent être autorisées par l'assistant-gérant ou le patron-propriétaire seulement.
- 24.05 L'employeur ne peut autoriser le salarié à prendre son repas s'il est impossible de garantir la bonne marche du commerce. Toutefois, l'employeur agira de façon juste et raisonnable afin de permettre au salarié de prendre son repas le plus tôt possible pour la bonne marche du commerce.
- 24.06 Les salariés ont droit dans une journée de travail, à une période de repos de dix (10) 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, dans une même journée, le cas échéant. Il est accordé à tout salarié régi par la présente convention, deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible. Les mots "jour de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.
- 24.07 a) Tout salarié qui cumule plus de huit (8) minutes de retard sur son horaire de travail, subira une pénalité de quinze (15) minutes par la suite sur chaque quart d'heure.
b) Au départ, pour chaque minute poinçonnée par le salarié avant l'heure prévue, il subira une pénalité pour la balance de quart d'heure et par la suite, pour chaque quart d'heure additionnel.

- 24.08 Le salarié devra obligatoirement demeurer disponible si un surplus de commandes demande d'ajouter quelques minutes à son travail pour donner satisfaction aux clients faute de quoi il sera sujet à suspension sans préavis
- 24.09 En raison de l'âge des bâtiments, tout salarié est tenu de s'abstenir de fumer dans les endroits suivants: salle de bain, les vestiaires, la cave, le comptoir de vente, la cuisine sauf l'endroit réservé aux livreurs ou à l'extérieur du bâtiment. Le salarié convient d'utiliser l'équipement d'extincteur mis à sa disposition et avisera l'employeur de toute défectuosité de ces systèmes. Le salarié convient que tout incendie majeur dans le bâtiment entraînant une mise à pied pour une période indéfinie et que nulle clause dans la présente convention ne peut être interprétée en terme de temps ou de durée de cette mise à pied autre que les délais de reconstruction dudit bâtiment. L'employeur ne peut garantir aucun transfert lors de telles éventualités.
- 24.10 Le salarié convient lors d'un conflit de personnalité qui paraît irréconciliable avec un assistant-gérant ou le gérant de procéder aux étapes suivantes:
- a) De s'engager par écrit vis-à-vis l'assistant-gérant et le gérant de cesser le grabuge et la direction s'engage à faire respecter cette consigne par la personne visée chez elle.
 - b) si le salarié refuse de régler le différent en a) et que le grabuge augmente de façon démesurée, le salarié sera obligé d'offrir sa démission à quinze (15) jours d'avis.
- 24.11 Le salarié convient de subir une évaluation de rendement deux (2) fois par année, soit à tous les six (6) mois. L'employeur consignera dans ce rapport, toutes les remarques qu'il veut faire sur le rendement du salarié. Le salarié aura droit de répondre par écrit dans une des pages de l'évaluation prévue à cet effet et pourra obtenir une copie, sur demande écrite sur son évaluation. L'évaluation sert d'instrument de mesure en

fonction des normes de rendement jugé acceptable dans l'entreprise et il est entendu que cette évaluation peut servir de base à une discussion sur la compétence et/ou démontrer un rendement nettement inefficace pour l'entreprise. Le salarié qui se croit lésé dans son évaluation peut demander de rencontrer le patron-propiétaire et/ou le syndicat pour expliquer son cas.

- 24.12 a) Toute caissière ou salarié(e) en fonction aux caisses enregistreuses, doit balancer sa caisse tous les jours qu'elle est en devoir, sans exception.
- b) D'autre part, le syndicat assumera l'opération d'une machine à liqueurs avec bouteilles à l'aide des propres fonds dont il dispose. L'employeur n'assumera aucune responsabilité pour les pertes d'opération des bouteilles des salariés. L'employeur utilisera des canettes de liqueurs pour les clients seulement. Il est interdit à tout salarié d'utiliser des canettes de liqueurs pour des fins personnelles.
- 24.13 Tout(e) salarié(e) à l'emploi de la compagnie convient de respecter intégralement les politiques mises par l'employeur au niveau des caisses enregistreuses et procédures de dépôt. Ces procédures peuvent être changées moyennant une semaine de préavis par l'employeur.
- 24.14 Toute consommation de nourriture au comptoir des ventes entraînera une suspension de deux (2) jours pour première offense allant jusqu'au congédiement lors de la troisième offense. Le breuvage ou la cigarette seront interdits au comptoir des ventes entre 11:00 heures et 13:00 heures et entre 16:00 heures et 19:00 heures sous peine de deux (2) jours pour première offense allant jusqu'au congédiement à la troisième offense. En dehors de ces heures, le breuvage ou la cigarette seront tolérés en autant qu'ils ne soient pas à la vue des clients, que la fumée ne les gêne pas, que le comptoir soit impeccable et qu'ils ne nuisent pas à l'efficacité du service et à l'image de la compagnie.

- 24.15 Tout temps comptabilisé en surplus de l'horaire prévu, doit être approuvé par l'assistant-gérant ou le gérant sur la carte de poinçon pour être valide pour la comptabilité.

ARTICLE - 25 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 25.01 Tout travail fait à la demande de l'employeur, en plus des quarante-quatre (44) heures régulières de travail est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux et demi.

- 25.02 Le temps supplémentaire est fait par les salariés qui sont normalement affectés aux tâches pour lesquelles le surtemps est requis.

- 25.03 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 une rémunération équivalente.

ARTICLE - 26 - CONGE DE MATERNITE

- 26.01 La salariée enceinte ayant complété sa période de probation de trois (3) mois, a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

- 26.02 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps, au cours de la grossesse, sur recommandation de son médecin, mais elle doit cesser de travailler à compter du début du septième (7ième) mois de grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier précédant la date probable de l'accouchement. L'employeur 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.

- 26.03 La salarié doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45ième) et le quatre-vingt-dixième (90ième) 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.
- 26.04 Si la salariée ne revient pas au travail dans les délais prévus, elle perd à la date de son départ, son ancienneté et son emploi.
- 26.05 Durant son congé de maternité, la salarié accumule son ancienneté. Si elle n'a pas repris son travail le quatre-vingt-dixième (90ième) jour de calendrier après l'accouchement, parce qu'elle n'est pas apte à reprendre son travail régulier et qu'elle présente alors et par la suite, sur demande de l'employeur, un ou des certificats de son médecin attestant son incapacité à reprendre le travail (l'employeur se réserve le droit de faire subir un examen médical à la salariée pour établir le certificat), elle continue alors d'accumuler son ancienneté durant une période de dix-huit (18) mois à partir du quatre-vingt-dixième (90ième) jour suivant son accouchement. Après cette période de dix-huit (18) mois elle perd son ancienneté.
- 26.06 Durant tout le temps que dure son absence, l'employeur comble son poste temporairement à sa discrétion. Le ou la salariée qui remplace la salariée consent à être mise à pied lors du retour de cette salariée.

ARTICLE - 27 - TENUE VESTIMENTAIRE

- 27.01 L'employeur s'engage à fournir aux employés de cuisine un (1) tablier dans le cas du salarié à temps partiel, deux (2) tabliers dans le cas du salarié à temps plein et ce dès leur embauchage.

- 27.02 Le salarié doit en tout temps, entretenir et porter son tablier de travail, faute de quoi la direction se réserve le droit de lui refuser de travailler.
- 27.03 A la cessation d'emploi du salarié celui-ci s'engage à remettre son (ses) tablier(s) en bon état.
- 27.04 L'employé de cuisine devra porter un pantalon propre et une chemise ou un chandail blanc ou très pâle.

ARTICLE - 28 - GENERALITES

- 28.01 Il est entendu que l'employeur se réserve le droit d'ouvrir la succursale durant la fête de Noël et du Jour de l'An. Dans ce cas, le salarié aura droit à une des deux (2) fêtes à titre de congé et sera payé selon la loi des normes du travail.
- 28.02 Durant une période de travail, le salarié qui prend son repas régulier su place, jouit d'un escompte de trente-cinq pour cent (35%) du prix régulier. Toute caissière ou caissier à l'emploi de la compagnie qui octroiera un escompte de trente-cinq (35%) pour cent à toute personne autre qu'un salarié inscrit sur les listes de paie de la compagnie, constitue une fraude passible de recevoir un avis disciplinaire avec suspension pouvant aller du remboursement au congédiement.
- 28.03 Tout livreur et/ou chauffeur à l'emploi de la compagnie est tenu de monter des boîtes de livraison lorsqu'il n'effectue pas de livraison ou lorsqu'il est en période d'attente dans la succursale sans égard à la quantité et/ou le moment de la journée. La seule personne autorisée à faire cesser cette activité est l'assistant-gérant ou le gérant durant sa période de travail de huit (8) heures.
- 28.04 Tout livreur et/ou chauffeur à l'emploi de l'employeur est tenu de laver l'extérieur et l'intérieur de sa voiture tous les jours sous peine de recevoir un avis disciplinaire avec suspension pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 28.05 Tout livreur et/ou chauffeur à l'emploi de l'employeur est tenu de livrer toutes les commandes qui lui sont octroyées par l'assistant-gérant aux adresses indiquées sur les bons de livraison.
- L'employeur s'engage à respecter l'ordre d'entrée des livreurs pour effectuer une livraison. Le maximum de livraisons allouées pour un même livreur et/ou chauffeur est de cinq (5) commandes pour cinq (5) clients et le minimum de une (1) commande pour un (1) client.
- 28.06 Tout bris de véhicule ou accident responsable ou non devra être signifié à l'employeur par le biais des constats amiables et être porté immédiatement à la connaissance de l'assistant-gérant en devoir. L'employeur s'engage à fournir la pièce endommagée du véhicule.
- 28.07 Tout bris ou accident responsable résultant d'une négligence grave du conducteur du véhicule, peut amener une suspension sévère et/ou un congédiement pur et simple sans autre avis.
- 28.08 Tout salarié qui poinçonne la carte de temps d'un autre salarié sans autorisation préalable de l'assistant-gérant en devoir, sera suspendu pour une période d'une semaine lors de la première offense et passible d'un congédiement immédiat lors de la deuxième offense.
- 28.09 Toute consommation de boissons alcooliques, drogues et autres barbituriques sur les lieux de travail ou au volant d'un véhicule de la compagnie est passible d'un congédiement immédiat.
- 28.10 Tout salarié qui sciemment effectue un vol au sein de la succursale et/ou emprunte un article sans en effectuer le paiement à la caissière est passible d'un congédiement à la première offense.
- 28.11 Toute impolitesse flagrante vis-à-vis un client, le salarié est passible d'une suspension à la première offense et d'un congédiement à la deuxième offense.

- 28.12 Pour toute offense non indiquée dans cet appendice, le ou la salarié(e) conviendra une entente avec la direction et le syndicat à ce qui a trait à la pénalité qui sera appliquée.
- 28.13 Le ou la salariée(e) convient qu'il est interdit de fumer dans la cuisine lorsqu'il effectue la préparation d'aliments, la cuisson et toutes autres fonctions touchant de près l'hygiène alimentaire.
- 28.14 Toute autre offense sera sujette aux sanctions suggérées aux appendices des règlements de l'employeur. A défaut d'être indiquée dans une des appendices de la convention collective de travail, une décision conjointe sera prise entre l'employeur et le syndicat.
- 28.15 Tout salarié ne peut recevoir d'appel ou effectuer des appels en utilisant les appareils de téléphone en service dans la succursale sauf en cas d'urgence justifiée. Dans ce cas, l'appel justifié est de trois (3) minutes maximum.
- 28.16 Le port de la barbe est interdit pour tous les salariés masculins pour des raisons d'hygiène (règlement municipal) et d'esthétique. Tout contrevenant se verra refuser au travail tant et aussi longtemps qu'il n'aura pas corrigé la situation à la satisfaction de l'employeur.
- 28.17 La coupe de cheveux des salariés masculins doit être portée au maximum à la hauteur du bas des oreilles en conformité avec les règlements d'hygiène municipaux, le bonnet ou le filet devra recouvrir le cuir chevelu des employés de cuisine durant leur travail tel que spécifié dans la présente convention. L'employeur se réserve le droit de refuser tout salarié qui ne peut se présenter au travail dans des conditions acceptables au niveau de la coupe de cheveux.

- 28.18 Tout salarié féminin est tenu de conserver sa coiffure propre et esthétique pour le service aux clients. Les salariés féminins doivent attacher les cheveux qui flottent sur les épaules ou qui peuvent nuire à leur vue. Toute salariée refusant cette directive se verra refuser au travail jusqu'à ce qu'il y ait correction de la situation.
- 28.19 Tout bracelet, breloque, pendatif, bague autre que l'alliance est interdit au travail pour des raisons d'esthétique, de sécurité, d'hygiène et d'éthique professionnelle. Tout salarié qui ne convient pas aux normes édictées devra corriger la situation immédiatement ou dans les plus brefs délais possible.
- 28.20 Tout maquillage, manucure des ongles des doigts de la main, doit être sobre et de nature à ne pas choquer la vue des clients. Une salarié qui contrevient à cet article se verra inviter à corriger la situation pour le lendemain faute de quoi, l'employeur se réserve le droit de la refuser au travail le lendemain.
- 28.21 Les sandales, souliers de bois, souliers avec talon de métal sont interdits durant le travail pour des raisons évidentes de sécurité au travail en fonction des matières grasseuses qui émanent des cuissons des aliments. L'employeur se réserve le droit de refuser tout salarié qui contrevient à cet article pour des raisons de sécurité.
- 28.22 Tout chauffeur est tenu de changer toute crevaison qui survient sur sa voiture. Tout frais qu'il encourra sans l'accord préalable de la direction est à la charge de celui-ci.
- 28.23 a) Toute contravention de vitesse, lumières de signalisation, arrêt obligatoire, virage, dépassement, lumières brûlées, billet de stationnement, est à la charge du chauffeur/ livreur. Le salarié qui abuse ou qui perd son permis de conduire est susceptible d'être mis à pied ou congédié pour juste cause.

- b) Tout livreur/chauffeur à l'emploi de l'employeur doit utiliser l'entrée de trottoir prévue à cet effet pour monter ou descendre avec sa voiture du trottoir. L'employeur se réserve le droit de suspendre le contrevenant à la deuxième offense.
- 28.24 L'entretien du stationnement extérieur et du coin des livreurs est à la charge de tous les chauffeurs/livreurs.
- 28.25 Le maître-chauffeur est tenu d'effectuer les commissions ou autres transferts entre les succursales à la discrétion de l'employeur. Le salarié assume la responsabilité pleine et entière de vérifier en détail, toute la flotte de voitures et de porter au garage de l'employeur ou tout autre garage désigné par lui, les voitures défectueuses. Le salarié est tenu de souligner à la direction tout bris de véhicule ou abus de véhicule dans les plus brefs délais. Lorsque son travail de maître-chauffeur est terminé, il est tenu d'effectuer le travail normalement désigné aux autres chauffeurs/ livreurs.
- 28.26 L'employeur peut dissocier deux (2) salariés ayant des liaisons communes qui sont de nature à nuire au travail normal de la pâtisserie. Le salarié devra tout simplement démissionner de son poste.
- 28.27 L'employeur accordera une fois l'an, à la période de Noël, un boni des fêtes (dîne de Noël) à la discrétion de l'employeur à tout salarié qui aura assumé sa responsabilité pour travailler durant la semaine précédent Noël et celle précédent le Jour de l'An, ainsi qu'à l'occasion des deux (2) fêtes.
- 28.28 Le livreur/chauffeur recevra une indemnité de 1¢ par quart de poulet pour toute commande de plus de vingt (20)quarts de poulet. Quart de poulet est ici défini par une poitrine, une cuisse, un demi-poulet, un club-sandwich, un hot-chicken. Sont exclus de ce décompte les breuvages, les desserts, les frites, les poutines, les sauces, les salades du chef et

autres à côté. Le poulet entier si la commande dépasse vingt (20) quarts de poulet comptera pour 2¢, et le familial comptera pour 4¢. Le montant sera versé au chauffeur/livreur la journée même avant la fin de sa journée de travail et sera autorisé par l'assistant-gérant.

ARTICLE - 29 - NEGOCIATION DU PROCHAIN CONTRAT DE TRAVAIL

29.01 Les parties conviennent qu'elles peuvent par entente mutuelle, se rencontrer dans les six (6) mois précédant la fin de cette convention, pour y mettre fin dans le but de négocier et de signer une autre convention.

29.02 Toute augmentation sera datée du lendemain de la date de la terminaison de la présente convention à moins d'une augmentation de salaire obtenue avant terme.

ARTICLE - 30 - CORRESPONDANCE

30.01 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:

ROTISSERIE DE REPENTIGNY INC.

425 Notre-Dame

Repentigny, Qc,

J6A 2T2

Au Syndicat:

BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC.

7705 est boul. Guin

Montréal, QC

H1E 2A2

ARTICLE - 31 - INDEMNITE DE CONDUITE AUTOMOBILE

- 31.01 Pour la durée de la convention collective en vigueur, tout chauffeur/livreur qui n'aura eu aucun accident ou bris responsable avec dommage matériel au cours d'une année comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre, et qui est à l'emploi de l'employeur au 31 décembre de l'année concernée, recevra un montant forfaitaire pour indemnité de conduite automobile. Cette somme sera versée entre le 1er janvier et le 15 janvier suivant la période concernée et sera payable de la façon suivante:
- a) Au salarié à temps plein, ayant terminé sa période de probation au 31 décembre, 120.00\$ dollars par année complète ou 10.00\$ par mois complet de travail pour toute partie d'année.
 - b) au salarié à temps partiel, ayant terminé sa période de probation au 31 décembre, 60.00\$ dollars par année complète, ou 5.00\$ par mois complet de travail pour toute partie d'année.
- 31.02
- a) Les indemnités énoncées en 31.01 a) et b) sont sujettes au calcul et au jugement des compagnies d'assurance automobile de l'employeur et le salarié doit se conformer au jugement énoncé par l'employeur.
 - b) Les bénéfices mentionnés en 31.01 sont applicables aux salariés à l'emploi de l'employeur au 31 décembre de chaque année seulement.

ARTICLE - 32 - JOURNEES DE MALADIE

- 32.01 Ce bénéfice s'adresse aux salariés à temps plein seulement (30 heures et plus) qui cumulent plus d'un (1) an d'ancienneté au 1er janvier, absents du travail pour cause de maladie.

Description du bénéfice

Six (6) jours de maladie cumulatifs payables selon un nombre d'heures maximum de sept (7) heures de travail durant la journée.

Cependant, toutes les journées de maladie non prises par un salarié durant la période de référence qui s'étend du 1er janvier au 31 décembre de chaque année, lui sont payées en fonction de l'échelle salariale en vigueur au 31 décembre de l'année terminée pour chaque journée de maladie non utilisée. Ce bénéfice sera versé entre le 1er janvier et le 15 janvier de l'année suivant le 31 décembre de l'année concernée. Ce bénéfice est applicable aux salariés à l'emploi de l'employeur seulement.

Pour tout salarié qui atteint un (1) an d'ancienneté en cours d'année, il sera accordé un nombre d'heures de maladie proportionnel au nombre de mois complets à écouler dans l'année.

32.02

Conditions de paiement

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

- a) Le salarié doit prévenir son gérant ou son assistant-gérant de l'établissement, d'une telle absence une (1) heure au moins avant de se présenter au travail et il doit donner les renseignements suivants:
 - Les raisons pour lesquelles il ne peut se présenter au travail.
 - Apporter un certificat médical en bonne et due forme quelque soit le nombre de journées qu'il est absent.
- b) Le paiement est effectué lors de la paie suivante pour tout salarié à temps plein à l'emploi de la compagnie seulement qui cumule plus d'un (1) an d'ancienneté et qui effectue plus que trente (30) heures de travail par semaine.
- c) Si la maladie ou l'accident persiste plus d'une (1) semaine, l'employeur se réserve le droit d'exiger un examen médical chez un médecin de son choix.

ARTICLE - 33 - CONTRATS DE TRAVAIL

- 33.01 L'employeur s'engage à déboursier la somme de 75.00\$ dollars maximum pour l'impression de copies de contrat de travail.

ARTICLE - 34 - DUREE DE LA CONVENTION

- 34.01 Les articles de cette convention entreront en vigueur et lieront les parties aux présentes à compter du 1er mars 1984 au 28 février 1987 inclusivement, à moins qu'ils soient amendés, modifiés ou abrogés par consentement écrit des deux parties.

ARTICLE - 35 - AUGMENTATIONS SALARIALES

- 35.01 Tous les aides-cuisiniers, rôtisseurs et réceptionnistes-caissières recevront une augmentation générale de 0.15\$ l'heure pour toutes les échelles de salaire, à tous les 1er janvier et 1er juillet, ce jusqu'à l'expiration de la présente convention collective.

Tous les livreurs-chauffeurs et maître-chauffeur recevront une augmentation générale de 0.10\$ l'heure pour toutes les échelles de salaire, à tous les 1er janvier et 1er juillet, ce jusqu'à l'expiration de la présente convention collective.

Cette clause exclut les salariés au salaire minimum. A cette fin, le salaire minimum du maître-chauffeur est de 3.75\$ l'heure.

ARTICLE - 36 - MONTANT FORFAITAIRE

- 36.01 Tous les salariés couverts par la présente convention, recevront un montant forfaitaire égal à cinq pour cent (5%) du salaire gagné depuis le 1er octobre 1983, à condition qu'ils soient salariés de l'employeur à la date de signature de la présente convention.

ANNEXE " A "

DESCRIPTION DES TACHES

ROTISSSEUR:

Endroit: 425 NotreDame, Repentigny
Supérieurs immédiats: Gérant de la succursale et ses assistants-gérants
Classe: Personnel régulier
(salaire horaire)

Description d'emploi

Sommaire des fonctions: Sous la supervision du gérant et de ses assistants-gérants

-
- S'occupe activement de la cuisson du poulet selon la technique particulière de notre commerce.
 - Tient au courant l'assistant-gérant de toute perte ou manque dans nos produits.

Formation: Niveau Secondaire
Une expérience pertinente peut suppléer à un niveau secondaire.

Expérience Dans la cuisson du poulet

Langue:

Français, langue d'usage

Le candidat doit être disposé à apprendre l'anglais pur obtenir un poste plus élevé.

. Les fonctions se répartissent de la façon suivante

- Assurer en permanence le fonctionnement des fours
- Calculer la quantité de broches nécessaires pour les repas selon la demande
- S'assurer de la rotation des broches de poulets pour une cuisson égale.
- Donner une attention particulière à la rotation des caisses de poulets dans notre réfrigérateur
- Préparer les ingrédients de la sauce bar. b. q. suivant la recette de la Rôtisserie Au Coq Inc.
- Surveiller attentivement la sélection du poulet en gros et petit avant de le brocher
- Tailler le poulet selon la demande du client
- S'assurer du fonctionnement adéquat des friteuses
- Brocher son poulet au besoin et surveiller la quantité et la qualité du poulet semi-cuit selon la technique particulière du commerce Au Coq Inc.
- S'assurer de la répartition de la graisse et de l'huile pour les patates frites suivant la technique particulière du commerce Au Coq Inc.
- Désosser le poulet dès que nécessaire pour éviter tout retard dans la préparation de nos sandwiches
- S'appliquer à nettoyer la hotte au-dessus des poêles à patates frites au moins une fois par semaine et tous les autres accessoires après chaque usage
- S'assurer que les friteuses sont nettoyées et filtrées tous les jours après le dîner et au cours de la soirée
- Nettoyer à fond les fours tous les soirs
- Nettoyer le réfrigérateur lorsqu'il fait la rotation des caisses de poulets et de frites
- Tenir au courant l'assistant-gérant de toute perte ou épuisement dans les produits qu'il utilise couramment

- Doit hacher le chou nécessaire au cours de la journée
- Il peut être appelé à faire quelques travaux de peinture ou de grand nettoyage à l'occasion
- Exécute toute autre tâche connexe sur demande

HEURES DE TRAVAIL:

Les heures de travail normales d'un rôtisseur suivent une cédule pré-établie à l'avance qui forment un total de quarante-quatre (44) heures par semaine ou moins.

Les congés sont fixés suivant la périodicité de la cédule. Le responsable s'assure que le rôtisseur puisse bénéficier d'une fin de semaine aussi souvent que possible.

AIDE-CUISINIER:

Endroit: 425 Notre-Dame, Repentigny

Supérieur immédiat: Assistant-gérant

Classe: Personnel régulier
(salaire horaire)

Description d'emploi

Sommaire des fonctions: Sous la supervision de l'assistant-gérant

- Il accomplit l'ouvrage de cuisine et donne un support technique au rôtisseur dans le but d'apprendre la cuisson du poulet selon la technique particulière à Rôtisserie de Repentigny Inc.

Formation: Niveau secondaire

Expérience: Souhaitable
Langue: français, langue de travail

Les fonctions se répartissent de la façon suivante:

- Il doit brocher le poulet et le préparer selon notre technique particulière
- Voir à préparer la salade au chou au cours de la journée
- Remplir régulièrement le réfrigérateur de desserts et liqueurs
- Préparer les clubs-sandwichs, les hot-chickens et autres items (pois, poutines, etc...).
- Vérifier régulièrement la marchandise dont on a besoin (verres, assiettes, ustensiles, etc...).
- Effectuer l'entretien du plancher le soir et le jour au besoin
- Effectuer l'entretien de l'équipement après chaque utilisation
- Effectuer la cuisson du poulet au besoin
- Compléter les boîtes de livraison en fonction des factures sur la chaîne
- Etre disponible à prendre la charge du rôtisseur en cas de besoin
- Tenir propre le cabanon à ordures à l'extérieur (incluant les barils de graisse)
- Nettoyer à fond le stationnement et les poubelles lorsque requis
- Rapporter tout incident de nature particulière à son supérieur immédiat
- Recevoir les marchandises des fournisseurs et les placer à leur place
- Servir les patates frites en fonction des normes de la compagnie pour chaque client
- Remplir les sauces selon la quantité requise et les mettre dans les boîtes
- Fournir les boîtes en pain et salade de chou directement sur la chaîne de montage
- Fournir la table servant aux club-sandwichs et désosser la viande au besoin
- S'assurer de l'entretien du plancher de la cave une fois par semaine
- Laver et brosser les supports et broches servant au poulet, tous les jours, après les repas

- Entretien des auvents au-dessus des poêles une fois par semaine
- Nettoyer et brosser à fond les fours tous les jours
- Nettoyer l'intérieur des friteuses avec de l'eau et du savon une fois par semaine
- Nettoyer les murs une fois par semaine
- Nettoyer les deux chambres de bain une fois par jour
- Effectuer tout autre tâche connexe sur demande
- Il peut être appelé à faire quelques travaux de peinture ou de grand ménage à l'occasion.

HEURES DE TRAVAIL:

Les heures de travail normales d'un aide-cuisinier suivent une cédule pré-établie à l'avance qui forment un total de quarante-quatre (44) heures par semaine ou moins.

Les congés sont fixés suivant la périodicité de la cédule établie par le gérant. De cette façon, le responsable s'assure que l'aide-cuisinier puisse bénéficier d'une fin de semaine aussi souvent que possible.

RECEPTIONNISTE-CAISSIERE

Endroit: 425 Notre-Dame, Repentigny Supérieur immédiat:
assistant-gérant

Classe: Personnel régulier
(salaire horaire)

Description d'emploi

Sommaire des fonctions: Sous la supervision de l'assistant-gérant

- Occupe le comptoir et l'aire de réception de la succursale

- Reçoit et transmet les commandes téléphoniques des clients
- Accueille le client au comptoir et s'assure qu'il reçoit les services appropriés
- S'assure qu'elle reçoit et balance l'argent contenu dans son tiroir-caisse

Formation: Niveau secondaire de préférence

Expérience: Souhaitable

Langues: Français, anglais de base

La candidate doit être disposée à suivre un cours d'anglais dans une commission scolaire.

Les fonctions se répartissent de la façon suivante

- Enregistrer toutes les commandes sur la caisse enregistreuse item par item
- préparer sa caisse et la monnaie nécessaire pour répondre aux clients éventuels
- Vérifier toutes les factures et la monnaie déposée par les chauffeurs avant d'enregistrer ce montant dans sa caisse
- Vérifier les factures et la monnaie remise aux clients d'une façon soignée, afin d'éviter toute erreur possible
- Vérifier toutes les factures séparément lorsque le total qui figure au registre de la caisse excède ou est moindre que l'argent reçu dans le tiroir-caisse
- S'assurer que le dépôt est bien enregistré sur l'enveloppe et qu'il est effectivement déposé à l'endroit convenu en présence d'une personne responsable.
- Déposer tout montant d'argent qui excède le maximum prévu dans les normes de la compagnie, dans l'un des deux coffres-fort prévus à cet effet, à l'intérieur de la succursale
- S'assurer constamment que le client est satisfait de la qualité du service qu'il reçoit sur appel ou au comptoir
- Promouvoir les ventes en offrant nos desserts ou breuvages et en renseignant les clients

- Rapporter tout incident de nature particulière à son supérieur immédiat
- Voir à l'entretien des vitrines (à l'intérieur)
- Entretien de la salle de bain de l'aire de réception
- S'assurer que son comptoir, le plancher et l'environnement qui l'entoure est toujours conservé propre d'une façon impeccable
- Prendre les messages, recevoir le courrier et effectuer tout autre travail connexe demandé par son supérieur.

HEURES DE TRAVAIL

Les heures de travail normales d'une réceptionniste-caissière suivent une cédule pré-établie à l'avance qui forment un total de quarante-quatre (44) heures par semaine ou moins.

Les congés sont fixés suivant la périodicité de la cédule établie par le gérant ou l'assistant-gérant en place.

CHAUFFEUR/LIVREUR

Endroit: 425 Notre-Dame, Repentigny

Supérieur immédiat: Assistant-gérant

Classe: Personnel régulier
(salaire horaire)

Description d'emploi

Sommaire des fonctions: Sous la supervision de l'assistant-gérant

- Il conduit un véhicule de la compagnie appartenant à Rôtisserie de Repentigny Inc.
- Il vérifie le bon fonctionnement de son véhicule et en assure la propreté et le bon ordre

Formation: Secondaire (9ième année)
 Permis de conduire en règle
 Une expérience pertinente peut suppléer à un
 niveau secondaire.

Expérience: Souhaitable

Langues: Français, anglais de base

Les fonctions se répartissent de la façon suivante:

- Livrer les commandes aux adresses indiquées
- Payer ses factures directement à la réceptionniste-caissière; s'assurer d'être toujours honnête avec cette dernière.
- S'occupe activement d'assembler les boîtes de livraison et les empiler dans un endroit donné; en y ajoutant les assiettes et les ustensiles appropriés
- Aide à l'emballage occasionnellement
- S'assurer d'être toujours vêtu proprement et d'être propre sur soi avant de se présenter chez le client
- Etre en mesure de promouvoir les ventes et transmettre l'information aux assistants-gérants
- Vérifie régulièrement le bon fonctionnement de son véhicule et de ses accessoires
- Rendre compte de toute anomalie en dressant un rapport de la défec-tuosité au maître-chauffeur
- Exécute des réparations d'urgences sur le bord de la route si nécessaire, tel un changement de pneu
- Lave, nettoie et maintient une bonne apparence de son véhicule en rapportant tout dommage à la carrosserie à son supérieur immédiat
- Il doit rapporter tout incident, à son supérieur immédiat, incident de nature particulière
- Il doit surveiller attentivement les montants d'argent qu'il conserve sur sa personne afin d'éviter d'excéder le montant de cent dollars (100.00\$) en monnaie d'échange et de sommes reçues de la part des clients

- Le constat amiable et/ou le rapport de police est obligatoire pour tous dommages qui survient au volant d'un véhicule de la compagnie
- Vérifier le niveau d'essence de son auto et faire le plein d'essence au besoin
- Balayer et nettoyer le stationnement au besoin
Vérifier régulièrement la marchandise dont on a besoin (verres, assiettes, ustensiles, etc...)
- Effectuer toute autre tâche connexe sur demande

HEURES DE TRAVAIL

Les heures de travail normales d'un chauffeur-livreur peuvent être fixées ou brisées suivant le volume des ventes en livraison de la Rôtisserie de Repentigny.

Le total des heures est déterminé par le gérant en place suivant ce qu'il juge approprié. Toute négociation au sujet des heures de travail et des congés lui revient de droit.

MAITRE-CHAUFFEUR

Endroit: 425 Notre-Dame, Repentigny

Supérieur immédiat: Assistant-gérant

Classe: Personnel régulier

(salaire horaire)

Description d'emploi

Sommaire des fonctions Sous la supervision de l'assistant-gérant

- Responsable de l'entretien de base de tous les véhicules appartenant à Rôtisserie de Repentigny Inc.
- Effectuer les livraisons pour Rôtisserie
- Effectuer les commissions pour Rôtisserie de Repentigny Inc.

Formation: Secondaire (9i^{ème} année)
 Permis de conduire en règle
 Une expérience pertinente peut suppléer à un
 niveau secondaire

Expérience: Souhaitable

Langues: Français, anglais de base

Les fonctions se répartissent de la façon suivante:

- Effectuer les livraison des commandes téléphoniques
- Effectuer les courses pour le compte de la compagnie
- Vérifier l'huile, l'antigel, le lave-vitre, l'essence pour tous les véhicules de la Rôtisserie
- Effectuer les réparations de nature urgente sur les véhicules défectueux
- Reconduire et surveiller la réparation des véhicules chez le concessionnaire autorisé
- Il doit surveiller attentivement les montants d'argent qu'il conserve sur sa personne afin d'éviter d'excéder le montant de cent dollars (100.00\$) en monnaie d'échange et de sommes reçues de la part des clients.
- Le constat amiable et/ou le rapport de police est obligatoire pour tout dommage qui survient au volant d'un véhicule de la compagnie
- Balayer et nettoyer le stationnement au besoin
- Vérifier régulièrement la marchandise dont on a besoin (verres, assiettes, ustensiles, etc...)
- Il doit rapporter tout incident, à son supérieur immédiat, incident de nature particulière
- Payer ses factures directement à la réceptionniste-caissière; s'assurer d'être toujours honnête avec cette dernière.
- S'occupe activement d'assembler les boîtes de livraison et les empiler dans un endroit donné; en y ajoutant les assiettes et les ustensiles appropriés;
- Aide à l'emballage occasionnellement
- S'assurer d'être toujours vêtu proprement et d'être propre sur soi avant de se présenter chez le client

- Etre en mesure de promouvoir les ventes et transmettre l'information aux assistants-gérants
- Effectuer tous autres travaux connexes au besoin

HEURES DE TRAVAIL:

Les heures de travail normales du maître-chauffeur peuvent être fixées ou brisées suivant le volume des ventes en livraison de la Rôtisserie de Repentigny Inc.

Le total des heures est déterminé par le gérant en place suivant ce qu'il juge approprié. Toute négociation au sujet des heures de travail et des congés lui revient de droit.

A P P E N D I C E " A "

REGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

Infractions suggérées à suspension de trois (3) jours sans paie à la première offense - congédiement immédiat à la deuxième offense -

(OFFENSES MAJEURES)

1. Insubordination
2. Endommager, détruire ou faire mauvais usage d'un bien appartenant à un salarié ou à l'employeur
3. Se battre durant les heures de travail ou dans l'établissement
4. Conduite immorale ou indécente
5. Afficher ou enlever des imprimés sur les tableaux sans autorisation
6. Distribuer des imprimés sans l'autorisation de l'employeur
7. Incompétence
8. Dissimuler un travail défectueux
9. Falsifier des documents
10. Se rendre coupable de sabotage
11. Poinçonner sciemment la carte de temps d'un autre salarié ou faire poinçonner sa carte de temps par un autre ou altérer sa carte de temps
12. Fumer dans la cuisine près des aliments
13. Utiliser une voiture de la compagnie sans autorisation de l'assistant-gérant ou du gérant

APPENDICE " B "

Infractions passible de un (1) jour de suspension sans paie à la première offense - deux (2) jours de suspension à la deuxième offense - congédiement immédiat à la troisième offense -

(OFFENSES MOYENNES)

1. Vendre, solliciter ou collecter des contributions sans autorisation de l'employeur ou du syndicat
2. Sortir de l'établissement sans autorisation durant les heures de travail
3. Perdre son temps, flâner ou quitter sans permission
4. En cas d'absence ne pas avertir l'employeur une (1) heure avant son travail

A P P E N D I C E " C "

Avertissement écrit à la première offense, suspension de deux (2) jours sans paie à la deuxième offense - congédiement immédiat à la troisième offense -

(OFFENSES MINEURES)

1. Menacer, intimider, gêner ses compagnons ou compagnes
2. Aller à l'encontre des conditions d'hygiène et de l'entretien
3. Se chamailler, lancer des objets ou troubler la paix
4. Jouer à l'argent
5. S'adresser à ses compagnons ou compagnes dans un langage vulgaire
6. Opérer, utiliser ou garder en sa possession de l'outillage ou équipement de la compagnie pour des fins autres que son travail
7. Manquer habituellement de poinçonner sa carte de temps
8. Etre habituellement en retard ou absent
9. Excéder le temps alloué pour les repas et les périodes de repos
10. Fumer dans des endroits interdits
11. Aucun salarié doit cesser de travailler avant les heures fixées sur son horaire ou à la fin de la journée régulière
12. Négliger de poinçonner sa carte de temps deux (2) fois par jour
13. Les entrées et les sorties des salariés devront être par la porte arrière de l'établissement
14. Toutes chaussures doivent être fermées pour ne pas permettre aux doigts des pieds de paraître. Ceci est une mesure de sécurité (Ministère du Travail - Santé 12.4.1)
15. Les chapeaux et nets doivent être portés de sorte que les cheveux ne dépassent pas à l'avant sur le front ou sur les côtés (Ministère du Travail - Santé 12.1.12)
16. Les chapeaux, nets et tabliers doivent être portés en tout temps dans tous les départements de production et de cuisine

17. Les chapeaux et les tabliers doivent être maintenus très propres (Ministère du Travail - Santé 13.8)
18. Les vêtements doivent être bien ajustés et ne comporter aucune partie découverte (Code Travail 12.1.12 section a)
19. La chemise ou le chandail doivent être blanc ou très pâle
20. Effectuer un changement sur son horaire sans l'autorisation écrite du gérant et de l'assistant-gérant
21. Refuser de faire un travail prévu dans ses tâches demandées par l'assistant-gérant et/ou le gérant
22. Être sciemment impoli ou employer un langage ordurier vis-à-vis un membre de la direction.
23. Refuser de suivre les normes ou directives émises par l'employeur

NB: Une période de six (6) mois travaillée sans avertissement enlèvera automatiquement toute offense mineure

APPENDICE " D "

A) Echelle des salaires pour les plus de 18 ans

A COMPTER DU 1er DECEMBRE 1983

TEMPS PLEIN

	0 à 6 mois	6 mois à 1 an	1 à 2 ans	2 à 3 ans	3 ans et et plus
Rôtisseur	minimum	4.40	4.85	5.40	5.75
	0 à 6 mois	6 mois à 1 an	1 à 3 ans	3 ans et plus	
Aide-cuisinier	minimum	4.25	4.50	4.75	
Réceptionniste- caissière	minimum	4.25	4.50	4.75	
Chauffeur- livreur	minimum	3.45	3.75	3.80	
Maître- chauffeur	3.75	3.90	4.05	4.20	

TEMPS PARTIEL

		0 à 1 an	1 à 3 ans	3 ans et plus
Rôtisseur	minimum	4.50	4.85	
Aide-Cuisinier	minimum	4.25	4.50	
Réceptionniste-Caissière	minimum	4.25	4.50	
Chauffeur-livreur	minimum	3.45	3.65	
Maître-chauffeur		3.75	3.90	4.05

B) Echelle de salaires pour les moins de 18 ans

		<u>0 à 6 mois</u>	<u>6 mois à 1 an</u>	<u>1 à 3 ans</u>	<u>3 ans et plus</u>
TEMPS PLEIN	minimum	3.75	4.00	4.25	
TEMPS PARTIEL	minimum	minimum	3.75	4.00	

Entente entre Rôtisserie de Repentigny Inc. et le Bureau de Service Syndical Inc. représenté par M. Denis Allen, M. Serge Duchesne, Mme Nathalie Séguin et M. Lucien Tremblay

Il est entendu que M. Denis Allen occupera le poste de livreur/chauffeur pour les heures à effectuer sur la livraison et celui d'aide-cuisinier pour les heures à effectuer dans la cuisine. Le statut de temps plein ou de temps partiel sera attribué selon le total des heures effectuées pour les deux fonctions dans une même semaine. Le taux de salaire sera celui déterminé par l'échelle des salaires correspondant à la tâche effectuée.

Cette entente ne limite pas le candidat à obtenir un autre poste ou un autre statut s'il le demande et l'obtient de l'employeur.

EN FOI DE QUOI nous avons signé la présente entente, lecture faite à Repentigny, Province de Québec, ce 13^e jour de ~~Février~~ ~~1981~~ 1984

ROTISSERIE DE REPENTIGNY INC.

Guillaume Perron
Suzanne G. Lavoie
Pierre Riand

SYNDICAT DES EMPLOYES DU RESTAURANT AU COQ

Denis Allen
Nathalie Séguin
Serge Duchesne

BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC.

Lucien Tremblay
LUCIEN TREMBLAY

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette convention,
lecture faite à Repentigny, Province de Québec, ce 13^e jour de Février
1984

ROTISSERIE DE REPENTIGNY INC.

Pierre Perron
Suzanne P. Lou
Pierre Girard

SYNDICAT DES EMPLOYES DU RESTAURANT AU COQ

André L...
Mathieu Desjardins
Arge Duchesne

BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC.

Lucien Tremblay
LUCIEN TREMBLAY