

NOM

NO

07139-9

8863

C.A.E.	8863	NO. CONV.	71399
AFFIC.	7	NB. EMPL.	50
EMP. COUV.	0	ET. GEORG.	2014 50
PERS. VIS.	6	NO. ACC.	Q21329002

### DÉPÔT

07/39-9

Dépôt N°: 8 2 0 5 1 6 1

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu  
ce dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Première convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 21329-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-05-03	82-05-07		82-05-03	85-04-16	50

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qc G1R 3G4 Att: M. Marcel Tremblay</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Restaurant "Au Chalet Suisse" 26, rue Sainte-Anne Québec, Qc G1R 3X3</b>

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	8863 (10)	Affiliation	FTQ (7)
--------	-------	----------	-----------	-------------	---------

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Remarques

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

2. Le signataire de l'association n'est pas celui du document déposé.

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

4. La signature de l'employeur n'est pas celle du document déposé.

5. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Desrosiers</i>	82-05-14

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

7139-9

32 CHAI -7 11 38

CONVENTION COLLECTIVE

DE

TRAVAIL

Entre:

RESTAURANT AU CHALET SUISSE INC.

26, rue Ste-Anne  
Québec (Québec)  
G1R 3X3

-et-

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE

Local 503 / C.T.C.-F.T.Q.  
268, Marie de l'Incarnation  
Québec (Québec)  
G1N 3G4

---

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	:	But de la convention .....	1
ARTICLE 2	:	Reconnaissance et juridiction ...	2
ARTICLE 3	:	Définitions .....	3
ARTICLE 4	:	Droits de la direction .....	5
ARTICLE 5	:	Sécurité syndicale .....	7
ARTICLE 6	:	Affaires syndicales .....	9
ARTICLE 7	:	Ancienneté .....	12
ARTICLE 8	:	Discipline et sécurité d'emploi .	17
ARTICLE 9	:	Procédure de griefs et d'arbitrage .....	18
ARTICLE 10	:	Heures de travail .....	21
ARTICLE 11	:	Temps supplémentaire .....	24
ARTICLE 12	:	Salaires .....	25
ARTICLE 13	:	Vacances payées .....	26
ARTICLE 14	:	Congés statutaires .....	29
ARTICLE 15	:	Congés de deuil et autres .....	31
ARTICLE 16	:	Congés de maternité .....	33
ARTICLE 17	:	Fonction de juré .....	34
ARTICLE 18	:	Sécurité et santé .....	35
ARTICLE 19	:	Grève et lock-out .....	38
ARTICLE 20	:	Uniformes et buanderie .....	39
ARTICLE 21	:	Invalidité des clauses .....	40
ARTICLE 22	:	Généralités .....	41
ARTICLE 23	:	Réunions .....	42
ARTICLE 24	:	Durée de la convention .....	43
ANNEXE "A"	:	Echelles de salaires .....	44
ANNEXE "B"	:	Conditions de travail des salariés saisonniers.....	48

---

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01

La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'EMPLOYEUR et ses salariés, d'entretenir un esprit de collaboration réciproque et d'assurer aux deux parties une meilleure compréhension des intérêts respectifs de chacun, compte tenu de la position concurrentielle de l'EMPLOYEUR.

ARTICLE 2RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'EMPLOYEUR reconnaît l'UNION comme seul agent négociateur de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu.
- 2.02 Il est convenu que l'EMPLOYEUR ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les buts et dispositions de cette convention avec aucun salarié régi par cette convention, sauf avec l'accord écrit du syndicat.

ARTICLE 3DEFINITIONS

- 3.00 Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:
- 3.01 Salarié: Tout salarié régi par la présente convention collective, selon les dispositions de la clause 2.01.
- 3.02 Salarié régulier: Tout salarié rémunéré par l'EMPLOYEUR sur une base horaire qui a complété sa période de probation et qui effectue régulièrement le nombre de jours de travail prévus par semaine pour sa fonction.
- 3.03 Salarié à temps partiel: Tout salarié rémunéré par l'EMPLOYEUR sur une base horaire qui a complété sa période de probation et qui effectue régulièrement moins que le nombre de jours de travail prévus par semaine pour sa fonction.
- 3.04 Salarié saisonnier: Tout salarié rémunéré par l'EMPLOYEUR sur une base horaire et embauché pour la période allant du 15 avril au 15 octobre d'une année.
- 3.05 Mise à pied: Toute perte temporaire d'emploi, due à des motifs d'organisation interne ou liée à la vie économique de l'entreprise.

ARTICLE 3DEFINITIONS (suite)

- 3.06 Promotion: Désigne le passage d'un salarié à une fonction comportant une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé ainsi que le passage de salarié à temps partiel à salarié régulier.
- 3.07 Rétrogradation: Désigne le passage d'un salarié à une fonction comportant une échelle de salaires dont le maximum est moins élevé ainsi que le passage de salarié régulier à salarié à temps partiel.
- 3.08 Mutation: Désigne le passage d'un salarié à une fonction comportant une échelle de salaires dont le maximum est égal.
- 3.09 Semaine ou semaine régulière: Pour les fins des présentes, signifie du lundi 9:00 heures au lundi suivant 8:59 heures.

ARTICLE 4DROITS DE LA DIRECTION

4.01

L'UNION reconnaît que c'est le droit de l'EMPLOYEUR:

- a) D'administrer complètement et entièrement son entreprise, y compris le droit d'étudier ou d'introduire de nouvelles méthodes ou d'améliorer les facilités de production;
- b) D'établir, modifier et amender les règlements et directives concernant le bon fonctionnement de ses opérations et la conduite et le comportement des salariés;
- c) De maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- d) De déterminer les qualifications des salariés pour remplir un poste en tenant compte des critères normalement requis pour le poste à combler;
- e) D'embaucher, de congédier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre à pied et discipliner.

L'EMPLOYEUR exercera ces droits conformément aux stipulations de la présente convention collective.

4.02

L'UNION coopérera à faire observer les règles et réglementations de l'EMPLOYEUR en ce qui a trait à l'assiduité et à la ponctualité au travail, à la conduite des salariés pendant le travail et au maintien du meilleur rendement possible.

ARTICLE 4DROITS DE LA DIRECTION (suite)

4.03

Il est entendu que l'EMPLOYEUR se réserve le droit de créer toute nouvelle fonction s'il le désire. Il convient, cependant, d'aviser l'UNION qu'il crée une nouvelle fonction.

L'EMPLOYEUR tient alors compte dans la création de cette nouvelle fonction des taux de salaires de la présente convention pour les tâches similaires ou comparables.

A défaut d'entente sur les taux de salaires à établir après une période d'essai de trente (30) jours, l'UNION peut se prévaloir de la procédure de griefs prévue à la présente convention. Ce délai n'est pas de rigueur et les parties peuvent s'entendre pour l'extensionner.

4.04

Advenant un changement technologique, une période de recyclage raisonnable, mais ne devant pas excéder quatre (4) semaines, compte tenu des changements apportés, sera accordée aux salariés affectés et dont les services sont requis pour remplir les nouvelles fonctions.

ARTICLE 5SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié, à la date de signature de la convention collective de travail, doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'UNION pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 5.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'UNION et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 5.03 Tout salarié doit signer une formule de l'UNION autorisant l'EMPLOYEUR à effectuer le prélèvement des cotisations, par retenue sur le salaire, à compter du premier (1er) chèque de paie.
- 5.04 Tout nouveau salarié doit signer une formule de l'UNION autorisant l'EMPLOYEUR à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier (1er) chèque de paie, après la période de probation de quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées.
- 5.05 L'EMPLOYEUR s'engage à remettre à tous les mois les cotisations syndicales et les frais d'initiation accompagnés d'un rapport de contributions syndicales au secrétaire-trésorier de l'UNION et ce, au plus tard le quinzième (15e) jour suivant la fin du mois.
- 5.06 L'EMPLOYEUR remet à l'UNION sur une base mensuelle une liste des nouveaux salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.

ARTICLE 5SECURITE SYNDICALE (suite)

- 5.07 A la signature de la convention collective, et par la suite le 15 janvier de chaque année, l'EMPLOYEUR fait parvenir à l'UNION une liste incluant le nom, le prénom, le numéro d'assurance sociale, l'adresse et la date d'emploi de chaque salarié régi par la présente convention collective.
- 5.08 L'EMPLOYEUR doit aviser tout nouveau salarié du nom du délégué de l'UNION le premier (1er) jour de son emploi.
- 5.09 L'EMPLOYEUR convient qu'en autant que cette unité de négociation est concernée, il ne donne son consentement à aucune personne agissant au nom de toute union, dans le but de:
- a) Solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre telle autre organisation;
  - b) Réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.

ARTICLE 6AFFAIRES SYNDICALES

6.01

L'UNION communiquera au propriétaire de l'établissement le nom des représentants syndicaux désignés pour donner le service dans l'établissement de l'EMPLOYEUR.

Un (1) représentant à la fois pourra rencontrer les salariés pour vérifier l'application de la convention collective.

Le représentant doit d'abord signaler sa présence au gérant de l'établissement ou, s'il est absent, à la personne en charge de l'établissement.

La présence du représentant ne devra pas nuire aux opérations normales de l'entreprise ni à la production.

6.02

Tout salarié élu à une fonction permanente de l'UNION et qui en fait la demande, par écrit, trente (30) jours à l'avance, peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de six (6) mois au maximum.

A l'expiration du congé sans solde, le salarié est réinstallé dans ses anciennes fonctions ou est affecté à une occupation similaire et il est rétribué au taux en vigueur à l'expiration de ce congé sans solde.

Les présentes dispositions deviennent toutefois nulles si l'absence se prolonge au-delà de six (6) mois. L'UNION convient de donner à l'EMPLOYEUR un avis de trente (30) jours avant la date du retour du salarié chez l'EMPLOYEUR. Un seul salarié à la fois peut obtenir un tel permis d'absence.

ARTICLE 6AFFAIRES SYNDICALES (suite)

- 6.03 Un délégué et un substitut peuvent être élus ou désignés parmi les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés. Dans les dix (10) jours de leur élection ou de leur désignation, leurs noms doivent être communiqués par écrit à l'EMPLOYEUR.
- 6.04 Le délégué ou son substitut peut obtenir un permis d'absence, sans paie, pour assister à des activités syndicales, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par an. L'UNION fait sa demande au moins quinze (15) jours avant le début du permis d'absence désiré. La durée de cette absence ne dépasse pas cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- 6.05 Les délégués de l'UNION ont leur travail régulier à accomplir pour l'EMPLOYEUR; cependant, l'EMPLOYEUR convient que le délégué de l'UNION peut enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer le propriétaire de l'établissement afin de discuter de problèmes de relations de travail.
- L'EMPLOYEUR convient que le délégué de l'UNION pourra remplir ses fonctions de délégué sans perte de salaire et durant les heures de travail, après en avoir obtenu la permission de son supérieur. Le supérieur ne pourra refuser cette permission qu'en cas de nécessité vis-à-vis les opérations du département où le délégué est en fonction.
- 6.06 Il n'y a pas d'intimidation, menace, contrainte exercée contre le délégué de l'UNION ou son substitut en raison de ses fonctions syndicales.

ARTICLE 6AFFAIRES SYNDICALES (suite)

6.07

L'EMPLOYEUR convient qu'un espace raisonnable sur le tableau d'affichage est accordé pour l'usage de l'UNION afin d'afficher les avis suivants:

- a) Avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers;
- b) Avis de réunions ou d'assemblées;
- c) Avis d'activités sociales ou récréatives;
- d) Le nom du délégué de l'UNION.

6.08

Il est convenu que le Comité de négociation de l'UNION est formé de permanents et de deux (2) salariés membres de l'UNION. Les salariés membres faisant partie du Comité de négociation ne reçoivent pas de salaire pour toute absence relative aux rencontres de négociation.

ARTICLE 7ANCIENNETE

- 7.01 Les dispositions relatives à l'ancienneté ne s'appliquent qu'aux salariés réguliers et à temps partiel.
- 7.02 L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié régulier ou à temps partiel chez l'EMPLOYEUR depuis son dernier embauchage, conformément aux dispositions du présent article.
- 7.03 Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié doit avoir complété une période de probation de quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées de façon continue. Durant cette période de probation, l'EMPLOYEUR peut le suspendre ou le congédier et, tant que son droit d'ancienneté n'est pas acquis, aucun grief ne peut être présenté concernant le déplacement, la mise à pied, la suspension ou le congédiement d'un tel salarié à l'essai.
- 7.04 Tout salarié régulier ou à temps partiel perd ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
- a) S'il quitte volontairement son emploi;
  - b) S'il est congédié pour juste cause et non réinstallé suite à la procédure de griefs et d'arbitrage;
  - c) S'il s'absente du travail plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans donner avis ou sans autorisation. S'il revient avant l'expiration de ces trois (3) jours ouvrables, le salarié régulier doit motiver les raisons de son absence;
  - d) S'il est mis à pied plus de six (6) mois à cause d'un manque de travail;

ARTICLE 7ANCIENNETE (suite)

7.04

- e) Si dans tout cas de rappel au travail, à la suite de mise à pied, le salarié régulier ou à temps partiel ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie dont preuve incombe au salarié. Ce rappel se fait par lettre recommandée ou verbalement, mais dans ce cas, en présence du délégué de l'UNION.

Il incombe à tout salarié de faire connaître à l'EMPLOYEUR toute nouvelle adresse et numéro de téléphone.

7.05

Pour les fins d'application de l'ancienneté, les parties reconnaissent cinq (5) départements:

- 1) Cuisine;
- 2) Bar;
- 3) Service;
- 4) Hôtesse;
- 5) Conciergerie et entretien.

7.06

Lorsque l'EMPLOYEUR désire combler un poste de façon permanente, la procédure suivante est suivie:

- 1) L'EMPLOYEUR affiche, pendant cinq (5) jours ouvrables, en un endroit convenu un avis de poste vacant;
- 2) Les salariés réguliers et à temps partiel du département dans lequel il y a poste vacant peuvent poser leur candidature par écrit au bureau de l'EMPLOYEUR dans le délai prévu au paragraphe 1;

ARTICLE 7ANCIENNETE (suite)

7.06

- 3) L'avis de poste vacant comporte le titre de la fonction et les exigences normales de la fonction;
- 4) Le poste vacant est accordé au salarié régulier ou à temps partiel ayant le plus d'ancienneté départementale à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la fonction;
- 5) Si aucun salarié n'a posé sa candidature ou n'a été sélectionné, les salariés réguliers ou à temps partiel des autres départements qui ont posé leur candidature dans le délai prévu au paragraphe 1 qui précède seront considérés en suivant à leur égard les règles énoncées aux paragraphes 2, 3 et 4 ci-haut.

7.07

Dans le cas de réduction de personnel, le salarié régulier ou à temps partiel affecté est celui ayant le moins d'ancienneté départementale dans le département et la fonction où doit s'effectuer la réduction de personnel.

Le salarié régulier ou à temps partiel ainsi affecté, pour une période de plus de trois (3) semaines, peut déplacer un salarié régulier ou à temps partiel ayant moins d'ancienneté générale que lui dans une autre fonction, à condition qu'il puisse immédiatement remplir les exigences normales de la fonction.

Le salarié régulier ou à temps partiel ayant utilisé son droit de déplacement reçoit le salaire de la nouvelle fonction et il ne doit en résulter, en aucun temps, une promotion de par le fait de l'utilisation de la procédure de déplacement, sauf dans le cas des salariés réguliers ou à temps partiel qui reçoivent des pourboires.

ARTICLE 7ANCIENNETE (suite)

Le rappel au travail, suite à une réduction de personnel, se fait par ordre d'ancienneté, à la condition que les salariés réguliers ou à temps partiel rappelés puissent satisfaire aux exigences normales de la fonction dans laquelle il y a rappel.

La présente clause ne s'applique pas si le rappel au travail est pour une période inférieure à trois (3) semaines.

- 7.08 Le salarié régulier ou à temps partiel promu à un poste hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté au cas de retour dans l'unité de négociation, pour une période de trois (3) mois.
- 7.09 Un salarié régulier ou à temps partiel mis à pied pour au moins trois (3) semaines reçoit un préavis d'une (1) semaine ou est payé une semaine à la place du préavis.
- 7.10 L'ancienneté d'un salarié régulier ou à temps partiel continue de s'accumuler durant une absence due à une maladie industrielle ou un accident de travail survenu chez l'EMPLOYEUR.
- 7.11 Le salarié régulier ou à temps partiel conserve son ancienneté mais sans accumulation lorsqu'il est absent pour maladie ou accident autres qu'une maladie industrielle ou un accident de travail pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois si le salarié a deux (2) ans ou plus d'ancienneté, ou pour une durée supérieure à douze (12) mois si le salarié a moins de deux (2) ans d'ancienneté.
- 7.12 L'ancienneté des salariés réguliers prévaut toujours sur celle des salariés à temps partiel.

ARTICLE 7ANCIENNETE (suite)

7.13

L'ancienneté des salariés à temps partiel ne vaut qu'entre eux. Le salarié à temps partiel reçoit crédit de cinquante pour cent (50%) de son ancienneté à temps partiel lorsqu'il est promu salarié régulier.

7.14

Les postes ouverts pour les salariés saisonniers sont comblés par l'EMPLOYEUR selon la procédure qu'il décide et le présent article ne s'applique pas.

Si des salariés réguliers ou à temps partiel sont affectés par l'EMPLOYEUR comme saisonniers, ils continuent de maintenir les droits prévus à la convention collective et demeurent dans l'unité d'accréditation.

ARTICLE 8DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

- 8.01 L'EMPLOYEUR a le droit de congédier, suspendre, réprimander, muter, rétrograder un salarié pour un motif juste et suffisant, dont la preuve lui incombe. Cette mesure peut être soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 8.02 L'EMPLOYEUR se servira d'un avis écrit pour réprimander officiellement un salarié lorsqu'il y a lieu. Une copie de l'avis sera remise au salarié et une autre sera adressée à l'UNION dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié. Cet avis sera rédigé en français et indiquera les faits reprochés au salarié.
- 8.03 Un délégué assistera à titre de témoin, si le salarié en manifeste le désir, à toute entrevue avec l'EMPLOYEUR et relative à son rendement ou à sa conduite.
- 8.04 Aucun salarié régulier ou à temps partiel ne sera congédié ou suspendu sans avoir reçu, au préalable, un avis écrit tel que prévu à l'article 8.02. La seule exception aura trait aux cas de congédiement et de suspension pour cause grave. Le délégué sera avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié régulier ou à temps partiel.

ARTICLE 9PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

9.01

Les parties conviennent qu'il est dans leur intérêt de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir pendant la durée des présentes.

Il est convenu que l'EMPLOYEUR, l'UNION ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention collective.

Si un salarié a une plainte ou une question qu'il désire discuter avec l'EMPLOYEUR, il doit seul, ou en compagnie de son délégué et/ou représentant de l'UNION, ou par l'intermédiaire de son délégué et/ou représentant de l'UNION, discuter du cas avec son EMPLOYEUR, dans les cinq (5) jours suivant les faits qui ont donné naissance à cette plainte ou question.

Si une telle plainte ou question n'est pas réglée à la satisfaction du salarié dans les trois (3) jours ouvrables suivant la discussion, il pourra avoir recours à la procédure de griefs dans l'ordre ci-après mentionné.

9.02

Un grief doit être donné, par écrit, à l'EMPLOYEUR dans les huit (8) jours suivant le délai de trois (3) jours prévu au paragraphe 4 de l'article 9.01.

9.03

L'EMPLOYEUR donne sa réponse, par écrit, à l'UNION dans les cinq (5) jours de la présentation du grief. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante par l'UNION ou si aucune réponse n'est donnée dans le délai ci-dessus mentionné, l'UNION peut soumettre le grief à l'arbitrage, conformément au Code du Travail de la province de Québec.

ARTICLE 9PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

- 9.04 L'avis d'arbitrage doit être envoyé à l'autre partie dans les dix (10) jours de la réponse donnée par l'EMPLOYEUR aux termes du paragraphe 9.03 ci-dessus ou de l'expiration du délai qui lui était accordé pour répondre s'il a fait défaut de le faire. A même cet avis, la partie qui demande l'arbitrage doit suggérer un arbitre. Si les deux (2) parties ne parviennent pas à une entente sur le choix de l'arbitre dans les sept (7) jours suivant la réception de l'avis, le cas peut être référé au Ministre du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu pour le choix de l'arbitre.
- Ce dernier délai de sept (7) jours en est un à caractère indicatif.
- 9.05 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, changer, ajouter ou soustraire quoi que ce soit à la présente convention. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire, modifier ou annuler la sanction imposée par l'EMPLOYEUR ou la décision que ce dernier a rendue.
- 9.06 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et elle lie les deux (2) parties à cette convention.
- 9.07 La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'arbitrage.
- 9.08 Les honoraires et dépenses de l'arbitrage sont défrayés à part égale par les parties.
- 9.09 Il est convenu que tout salarié qui soumet un grief n'est pas inquiété de ce fait.

ARTICLE 9PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

- 9.10 Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'EMPLOYEUR inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué, s'il est daté de six (6) mois et plus, à moins qu'il y ait infraction de même nature à lui reprocher.
- 9.11 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document concernant un avis ou une mesure administrative ou disciplinaire ne constitue qu'un accusé-réception de la part de ce salarié.

ARTICLE 10HEURES DE TRAVAIL

10.01

La semaine régulière de travail des salariés réguliers est constituée de jours de travail à l'intérieur d'une semaine selon la fonction des salariés:

a) Hommes d'entretien, cuisiniers, aide-cuisiniers, plongeurs, barmans, hôtesses, commis-débarrasseurs:

Cinq (5) jours de travail;

b) Serveuses:

Quatre (4) jours de travail sur le quart de soir et cinq (5) jours de travail sur le quart de jour.

Une sixième (6e) journée de travail ou une cinquième (5e) journée de travail, selon le cas, pourra être cédulée volontairement pour les salariés réguliers qui en feront la demande, en autant qu'ils ne dépassent pas quarante-quatre (44) heures de travail par semaine.

10.02

Les heures de travail des salariés de l'établissement, écrites à l'encre, sont affichées dans chaque département avant 17:00 heures le vendredi de chaque semaine pour la semaine suivante.

10.03

Les heures de travail des salariés sont établies par l'EMPLOYEUR, selon les règles stipulées dans cette convention.

10.04

Les heures de travail du salarié régulier sont réparties sur quatre (4) ou cinq (5) jours de travail selon la fonction du salarié, tel que prévu à l'article 10.01.

ARTICLE 10HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 10.05 L'horaire affiché ne constitue pas une garantie d'un nombre minimum d'heures de travail dans une semaine régulière de travail. Cependant, les salariés partiront selon le principe de rotation existant à la date de signature de la convention collective de travail.
- 10.06 Les heures de travail cédulées d'un salarié pourront être brisées durant la période des Fêtes ou du Carnaval ou tout autre événement d'importance.
- 10.07 Les heures de travail sont établies par ordre d'ancienneté dans chacun des départements. Les salariés réguliers sont cédulés en premier lieu, puis les salariés à temps partiel.
- 10.08 L'EMPLOYEUR se réserve le droit de diminuer ou d'augmenter les heures cédulées selon les besoins des opérations. Chaque fois que la chose est possible, l'EMPLOYEUR donnera au salarié un avis raisonnable de tout changement à leurs heures de travail. Un salarié est réputé être au travail lorsqu'il est à la disposition de l'EMPLOYEUR sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail.
- La répartition de clientèle sera équitable en tenant compte des désirs de cette dernière.
- 10.09 Si pour un jour donné un salarié se présente au lieu du travail à la demande expresse de l'EMPLOYEUR ou dans le cours normal de son emploi et qu'il travaille moins de trois (3) heures consécutives, il aura droit à une paie minimum de trois (3) heures.

ARTICLE 10HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 10.10 Le salarié à qui il est accordé, à sa demande, un jour de congé lors d'un jour de travail cédulé ne peut exiger que ce jour de travail soit remplacé.
- 10.11 Les salariés ne peuvent prendre d'entente entre eux pour s'échanger des heures ou des jours de travail.
- 10.12 Une pause de dix (10) minutes est accordée aux salariés pour chaque demi-journée de travail. Cette pause doit être prise selon les besoins du service et sur les lieux du travail. Le salarié est réputé être au travail durant la pause.
- 10.13 a) Les salariés poinçonnent leur carte de présence lorsqu'ils sont en tenue convenable et prêts à pénétrer dans la zone de travail. Lorsque leur journée de travail est terminée, ils doivent poinçonner leur carte à leur sortie de la zone de travail.
- Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler et quitte son travail à la fin de la journée.
- b) Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de présence et ne doit en aucun cas pointer la carte d'un autre salarié.
- 10.14 Les salariés ont droit à une période de repas d'une durée maximum de trente (30) minutes. La prise de la période de repas ne doit pas affecter les opérations de l'EMPLOYEUR.
- Cette clause ne s'applique pas aux salariés d'entretien qui bénéficient d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) non payée pour le repas vers le milieu de leur journée de travail cédulée. L'heure du début et de la fin de cette période de repas devra être pointée sur la carte de présence.

- 10.15 Les salariés à temps partiel doivent donner leur disponibilité hebdomadaire les 15 avril, 15 septembre et 15 décembre. Cette disponibilité doit être identique pour chaque semaine et comporter un minimum de deux (2) jours de disponibilité.
- 10.16 Les salariés à temps partiel sont tenus de travailler lorsque cédulés pour ce faire une journée faisant partie de la disponibilité déclarée.
- 10.17 Les salariés à temps partiel sont de même tenus de travailler une journée faisant partie de leur disponibilité déclarée, même lorsqu'ils n'avaient pas été cédulés, lorsqu'ils sont rejoints par l'employeur par téléphone ou autrement;
- 10.18 Les salariés à temps partiel ont préséance sur les salariés saisonniers, sauf pour le travail sur la terrasse;
- 10.19 Le travail à être effectué sur la terrasse est accordé par préséance aux salariés saisonniers;

ARTICLE 11TEMPS SUPPLEMENTAIRE

11.01

Toutes les heures de travail fournies en excédent de quarante-quatre (44) heures par semaine sont rémunérées au taux de temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) si de telles heures sont effectuées à la demande expresse de l'EMPLOYEUR.

11.02

Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire cédulé et ce, après qu'il a définitivement quitté l'établissement, est assuré de travailler au moins trois (3) heures ou de recevoir une rémunération équivalente à au moins trois (3) heures de salaire au taux applicable. Cette disposition ne s'applique pas si le rappel précède ou suit immédiatement la période programmée de travail ou si le salarié a été prévenu avant son départ.

ARTICLE 12SALAIRES

- 12.01 Les taux minima de salaires apparaissent à l'annexe "A" et font partie intégrante de la présente convention collective.
- 12.02 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum prévu à sa classification voit ses augmentations progresser normalement d'un pourcentage égal à celui appliqué dans l'échelle de salaires.
- 12.03 L'UNION convient que les salariés doivent exécuter tout travail que l'EMPLOYEUR peut leur confier.
- Exception faite pour le cas d'un remplacement pour vacances, il est entendu qu'un salarié, qui est affecté temporairement à une fonction moins bien rémunérée que la sienne, a droit à son taux de salaire régulier, pourvu que cette affectation ne dure pas plus d'une (1) semaine.
- Exception faite pour le cas d'un remplacement pour vacances, il est entendu qu'un salarié, qui est affecté temporairement à une fonction mieux rémunérée que la sienne, a droit de recevoir le taux de salaire régulier plus élevé, pourvu que cette affectation dure au moins pendant une (1) semaine complète.

ARTICLE 13VACANCES PAYEES

- 13.01 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a moins d'un (1) an de service continu pour l'EMPLOYEUR, a droit à un (1) jour ouvrable de vacances pour chaque mois de service continu avec un maximum de dix (10) jours ouvrables.
- 13.02 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, justifie d'un (1) an de service continu pour l'EMPLOYEUR, a droit à des vacances payées de deux (2) semaines.
- 13.03 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, justifie de huit (8) ans de service continu pour l'EMPLOYEUR, a droit à des vacances payées de trois (3) semaines.
- 13.04 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, justifie de quinze (15) ans de service continu pour l'EMPLOYEUR, a droit à des vacances payées de quatre (4) semaines.
- 13.05 La paie de vacances équivaut à quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédente, sauf pour le salarié ayant trois (3) semaines de vacances, alors que le pourcentage est de six pour cent (6%), et pour le salarié ayant quatre (4) semaines de vacances, alors que le pourcentage est de huit pour cent (8%).
- 13.06 L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut au moment de dresser la liste de vacances, et celle-ci doit être dressée au plus tard le 1er avril. La période normale de vacances s'étend du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

ARTICLE 13VACANCES PAYEES (suite)

- 13.07 Les salariés qui ont droit à des vacances de deux (2) semaines et plus se voient accorder deux (2) semaines consécutives et l'excédent est cédulé après que les autres salariés ont cédulé les leurs.
- 13.07a) Il n'y aura pas plus de deux (2) salariés en vacances annuelles en même temps dans un même département.
- Dans le cas où il n'y a pas plus de deux (2) salariés réguliers dans une fonction, ceux-ci ne pourront cédule leurs vacances annuelles en même temps.
- 13.08 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour les vacances.
- 13.09 Les vacances ne sont pas cumulatives.
- 13.10 Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix des vacances, pourvu qu'il en informe l'EMPLOYEUR avant la préparation de la liste des vacances.
- 13.11 Les salariés quittants ou congédiés par l'EMPLOYEUR ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, basé sur leur(s) année(s) de service au moment de tel départ, d'après 4%, 6% ou 8% de leurs gains, selon le cas.
- 13.12 Lors du calcul du salaire de vacances entre le 1er mai 1981 et le 30 avril 1982, l'EMPLOYEUR déduira ce que les salariés ont déjà reçu à ce titre et pour cette période.

ARTICLE 13VACANCES PAYEES (suite)

13.13

Le salarié qui ne bénéficie pas de quatre (4) semaines de vacances a droit de combler à ses frais le nombre de vacances qu'il a à son crédit jusqu'à concurrence d'un (1) mois de vacances par année, c'est-à-dire entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante.

13.14

Aucun salarié ne peut prendre plus de deux (2) semaines de vacances entre le premier mai et le 15 septembre.

ARTICLE 14CONGES STATUTAIRES

14.01

Tout salarié régulier a droit aux jours fériés suivants:

- le Jour de l'An;
- le Lundi de Pâques;
- la Fête de Dollard;
- la Fête nationale des Québécois;
- l'Action de Grâce;
- la Fête du Travail;
- Noël.

14.02

Le salarié régulier qui ne travaille pas lors de l'un des jours mentionnés à l'article 14.01 reçoit à titre de rémunération une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux (2) semaines précédant ce jour férié.

14.03

Le salarié régulier qui travaille lors de l'un des jours mentionnés à l'article 14.01 est rémunéré pour les heures ainsi travaillées et reçoit en plus une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux (2) semaines précédant ce jour férié ou est rémunéré pour le temps travaillé et un congé compensatoire d'une (1) journée devra être pris dans les trois (3) semaines précédant ou suivant ce jour, après entente entre les parties.

14.04

Pour bénéficier d'un jour férié visé à l'article 14.01, un salarié régulier ou à temps partiel doit justifier de soixante (60) jours de service continu pour l'EMPLOYEUR et ne pas s'être absenté du travail sans l'autorisation de l'EMPLOYEUR ou sans une raison valable le jour ouvrable précédant ou suivant ce jour férié.

ARTICLE 14CONGES STATUTAIRES (suite)

- 14.05 Le salarié à temps partiel a droit aux jours fériés mentionnés à l'article 14.01, seulement s'il travaille cette journée-là. Il reçoit en plus de la rémunération pour le temps travaillé une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux (2) semaines précédant ce jour férié.
- 14.06 Les salariés réguliers ne sont pas tenus de travailler la veille de Noël, le jour de Noël et le Jour de l'An.

ARTICLE 15CONGES DE DEUIL ET AUTRES

15.01

- a) Le salarié régulier a droit à une absence de trois (3) jours consécutifs à compter du décès de son conjoint ou d'un enfant. Le salarié régulier pourra prendre en plus deux (2) jours supplémentaires sans solde après en avoir avisé l'EMPLOYEUR.
- b) Le salarié régulier a droit à une absence de deux (2) jours consécutifs lors du décès d'un proche parent et d'un (1) jour lors du décès d'un parent éloigné, soit le jour des funérailles s'il y assiste.

15.02

Pour les fins de la présente convention, un proche parent est l'un ou l'autre des suivants:

Père;	Mère;
Frère;	Soeur;
Beau-père;	Belle-mère.

Les parents éloignés sont les suivants:

Grand-père;	Grand-mère;
Beau-frère;	Belle-soeur;
Gendre;	Bru;
Petit-fils;	Petite-fille.

15.03

Si les périodes citées en 15.01 comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple: dimanche, ou un jour de congé, ou un jour de vacances), le salarié régulier ne peut réclamer le paiement que des seuls jours de travail programmés où il a été absent.

ARTICLE 15CONGES DE DEUIL ET AUTRES (suite)

- 15.04 Le salarié régulier dont la conjointe donne naissance à un enfant ou qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé, soit le jour de la naissance ou de l'adoption.
- 15.05 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 15.01), l'EMPLOYEUR convient de faire coïncider le congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage, afin de lui permettre d'y assister. Le salarié doit donner à l'EMPLOYEUR un avis de sept (7) jours pour obtenir un tel congé.
- 15.06 Le salarié régulier a droit à un congé payé d'une (1) journée, à l'occasion de son mariage.

ARTICLE 16CONGES DE MATERNITE

16.01

La salariée a droit d'obtenir un congé de maternité selon les dispositions du Règlement sur les normes du travail approuvé le 11 mars 1981 et entré en vigueur le 1er avril 1981, ainsi que tout amendement qui y sera apporté.

ARTICLE 17FONCTION DE JURE

- 17.01                   Lorsqu'un salarié régulier est appelé à servir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu selon le calcul ci-après prévu.
- 17.02                   Le salarié régulier convoqué comme juré, mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre, d'être choisi ou éliminé.
- 17.03                   Le salaire auquel a droit le salarié régulier dans le cas des absences prévues à l'article 17.01 est égal à la moyenne du salaire journalier des deux (2) semaines précédant son absence.

ARTICLE 18SECURITE ET SANTE

- 18.01 L'EMPLOYEUR convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.
- 18.02 L'EMPLOYEUR convient de maintenir en vigueur pour la durée de la présente convention collective les régimes d'assurance en place à la date de signature de la convention collective de travail. L'EMPLOYEUR contribuera pour dix pour cent (10%) par année de service continu à la prime des régimes en vigueur jusqu'à concurrence d'un maximum de cinquante pour cent (50%).
- Une année de service continu est établie au 1er septembre de chaque année.
- 18.03 Il est entendu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident.
- 18.04 Tout salarié régulier a droit annuellement à un congé de maladie équivalent à la moyenne du nombre d'heures régulières de travail qu'il effectue à chaque semaine de travail.
- Ex.: Le salarié régulier travaillant vingt (20) heures par semaine en moyenne a droit à vingt (20) heures de congé de maladie payées par année.*
- 18.05 L'année s'étend, aux fins de l'article 18.04, du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

ARTICLE 18SECURITE ET SANTE (suite)

- 18.06 Le salarié régulier sera rémunéré à compter de la troisième (3e) journée consécutive d'absence et il recevra pour chaque journée l'équivalent du nombre d'heures de travail effectuées en moyenne au cours des deux (2) semaines précédant le début de son absence jusqu'à concurrence de la moyenne du nombre d'heures accumulées en fonction du temps écoulé entre le 1er mai précédent et la date de l'absence, moins les journées qu'il aurait déjà prise depuis le 1er mai précédent, s'il y a lieu.
- 18.07 Le salarié qui devient régulier en cours d'année aura droit aux bénéfices prévus à l'article 18.04 au pro rata du temps travaillé.
- Ex.: Le salarié régulier travaillant vingt (20) heures par semaine en moyenne a droit à vingt (20) heures de congé par année s'il a travaillé douze (12) mois.*
- S'il a travaillé trois (3) mois:  
cinq (5) heures.*
- S'il a travaillé six (6) mois:  
dix (10) heures.*
- 18.08 Tout salarié, à la demande de l'EMPLOYEUR, est tenu de se soumettre à un examen médical chez un médecin au choix et aux frais de l'EMPLOYEUR.
- 18.09 Au 30 avril, l'EMPLOYEUR paiera au salarié régulier le nombre d'heures de maladie accumulées et non utilisées.

ARTICLE 18SECURITE ET SANTE (suite)

18.10

Pour les absences de plus de deux (2) jours consécutifs, le salarié régulier doit fournir une justification médicale à l'EMPLOYEUR.

ARTICLE 19GREVE ET LOCK-OUT

19.01

Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, ni lock-out, ni ralentissement de travail.

ARTICLE 20UNIFORMES ET BUANDERIE

20.01

Pour les cuisiniers et les aide-cuisiniers, l'uniforme est fourni et entretenu par l'EMPLOYEUR sans frais pour les salariés réguliers et à temps partiel. L'uniforme est remplacé à tous les deux (2) jours travaillés.

ARTICLE 21INVALIDITE DES CLAUSES

21.01

Si l'un ou l'autre des sous-paragraphes, paragraphes, clauses ou articles de la présente convention étaient nuls en regard des dispositions de la Loi, les autres sous-paragraphes, paragraphes, clauses ou articles n'en sont pas affectés.

ARTICLE 22GENERALITES

- 22.01 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.
- 22.02 L'EMPLOYEUR remet la paie des salariés à tous les jeudis à 16:00 heures ou au moment où le travail se termine pour ce salarié s'il termine avant 16:00 heures. Sur le bordereau de leur chèque de paie, l'EMPLOYEUR inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les déductions effectuées et le montant net du salaire.
- 22.03 Les salariés prennent leurs repas et leurs pauses-café au même endroit que le veut la coutume établie à la date de signature de la convention collective de travail.
- 22.04 Toute gratification et/ou pourboire est la propriété exclusive du salarié; l'EMPLOYEUR ne peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir comme partie du salaire à être versé.
- 22.05 L'EMPLOYEUR maintient la pratique actuelle quant aux casiers pour ranger les effets personnels des salariés.
- 22.06 L'EMPLOYEUR maintient la pratique actuelle quant aux menus disponibles pour les salariés. Pour bénéficier de la présente clause, le salarié doit avoir travaillé cinq (5) heures consécutives.

ARTICLE 23REUNIONS

23.01

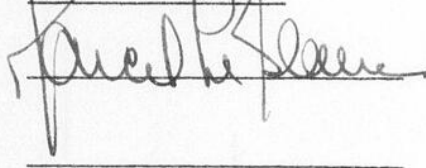
Une rencontre groupant les représentants de l'EMPLOYEUR, de l'UNION et le délégué syndical ou son substitut peut être tenue à tous les deux (2) mois sur présentation d'un ordre du jour par l'une ou l'autre partie, afin de discuter de questions d'intérêt commun.

ARTICLE 24DUREE DE LA CONVENTION

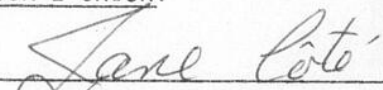
- 24.01 La présente convention collective est en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 16 avril 1985.
- 24.02 La présente convention collective n'a aucun effet rétroactif.


EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC Ce 3ième jour de mai 1982.


POUR L'EMPLOYEUR


  
\_\_\_\_\_

POUR L'UNION:

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

ANNEXE " A "

ECHELLE DE SALAIRES

Pour les salariés embauchés après la signature de la présente convention collective, lorsqu'ils auront complété leur période de probation:

	<u>15-04-82</u>	<u>15-04-83</u>	<u>15-04-84</u>
Cuisinier-grilleur	\$6.00	\$6.50	\$6.95
1er aide-cuisinier	\$4.75	\$5.10	\$5.45
2e aide-cuisinier	\$4.40	\$4.75	\$5.05
3e aide-cuisinier	\$4.15	Salaire minimum plus \$0.15	Salaire minimum plus \$0.15
Concierge	\$4.25	\$4.60	\$4.90
Hôtesse	\$4.50	\$4.85	\$5.15
Barman	\$4.25	\$4.60	\$4.90
Tray-boy	\$4.10	\$4.25	\$4.40
Serveur, serveuse	\$3.48	\$3.68	\$3.88
Plongeur	\$4.15	Salaire minimum plus \$0.15	Salaire minimum plus \$0.15

\* L'EMPLOYEUR garantit un écart de \$0.15 avec le salaire minimum.

ANNEXE " A "

ECHELLE DE SALAIRES

Pour les salariés embauchés après la signature de la présente convention collective, avant qu'ils n'aient complété leur période de probation:

	<u>1ère année</u> <u>(A la signature)</u>	<u>2e année</u>	<u>3e année</u>
Cuisinier	\$5.50	\$5.95	\$6.35
1er aide-cuisinier	\$4.50	\$4.85	\$5.15
2e aide-cuisinier	\$4.25	\$4.60	\$4.90
3e aide-cuisinier	\$4.00	Salaire minimum	Salaire minimum
Concierge	\$4.00	\$4.30	\$4.60
Hôtesse	\$4.00	\$4.30	\$4.60
Barman	\$4.00	\$4.30	\$4.60
Tray-boy	\$4.00	Salaire minimum	Salaire minimum
Serveurs	\$3.28	Salaire minimum	Salaire minimum
Plongeur	\$4.00	Salaire minimum	Salaire minimum

A N N E X E " A "

Salaires des salariés de l'EMPLOYEUR à compter du 15 avril 1982, 1983 et 1984

<u>Nom</u>	<u>Fonction</u>	<u>15-04-82</u>	<u>15-04-83</u>	<u>15-04-84</u>
PELLETIER, J.M.	Concierge	\$4.95	\$5.45	\$6.00
TURGEON, M.	Grilleur	\$6.00	\$6.60	\$7.26
MASSON, J.F.	1er aide	\$5.04	\$5.54	\$6.09
LAROCHELLE, Yvon	3e aide	\$4.25	\$4.50	\$4.75
BELZILE, Gervais	Cuisinier	\$6.32	\$6.95	\$7.65
LETOURNEAU, Michel	Grilleur	\$6.00	\$6.60	\$7.26
GRIFFIN, Daniel	Grilleur	\$6.00	\$6.60	\$7.26
BOUCHARD, Simon	1er aide	\$5.15	\$5.66	\$6.23
DUBE, Bruno	Grilleur	\$6.45	\$7.10	\$7.81
PERREAULT, Martin	Bar	\$4.50	\$4.75	\$5.00
PERREAULT, Danny	Bar	\$4.50	\$4.75	\$5.00
DIONNE, Lise	Hôtesse	\$5.75	\$6.00	\$6.25
PERRON, M.A.	Hôtesse	\$5.25	\$5.50	\$6.00
PLANTE, Danny	1er plongeur	\$4.40	\$4.84	\$5.33
POLIQVIN, Jean	Plongeur	\$4.25	\$4.50	\$4.75

<u>Nom</u>	<u>Fonction</u>	<u>15-04-82</u>	<u>15-04-83</u>	<u>15-04-84</u>
VALLIERES, Yvon	2e aide	\$4.40	\$4.84	\$5.33
ANDREWS, Carl	Plongeur	\$4.25	\$4.50	\$4.75
CROTEAU, Guy	Plongeur	\$4.25	\$4.50	\$4.75
DELAGE, Michel	2e aide	\$4.40	\$4.84	\$5.33
BELANGER, Patrick	Tray-boy	\$4.25	\$4.50	\$4.75
SAVARD, Philippe	Concierge	\$4.25	\$4.68	\$5.15
KASIENSUK, Yves	3e aide	\$4.25	\$4.50	\$4.75
DUSSAULT, François	Tray-boy	\$4.15	\$4.30	\$4.45
MIVILLE, Richard	1er plongeur	* \$4.15	\$4.50	\$4.75
JOMPHE, J.C.	1er plongeur	* \$4.15	\$4.50	\$4.75
MARTIN, Mario	1er plongeur	* \$4.15	\$4.50	\$4.75
* Après probation: \$ 4.25				
Serveurs et serveuses		\$3.48	\$3.68	\$3.88

Nonobstant le salaire prévu ci-haut pour les serveurs et serveuses, l'EMPLOYEUR s'engage à ce que ces salariés reçoivent un salaire qui ne sera jamais inférieur à \$0.20 au-dessus du salaire minimum prévu pour les salariés à pourboires.

ANNEXE "B"

CONDITIONS DE TRAVAIL REGISSANT LES  
EMPLOYES SAISONNIERS

- 1.- Seules les dispositions qui suivent s'appliquent aux employés saisonniers;
- 2.- Les articles 1.01, 2.01 et 4.02 s'appliquent mutatis mutandis aux salariés saisonniers, sans pour autant que cela n'ajoute de droit ou de privilège au Syndicat ou aux salariés;
- 3.- La définition de salarié saisonnier apparaît à l'article 3.04;
- 4.- L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié saisonnier sans que le Syndicat ou le salarié ne puisse formuler un grief, sauf s'il s'agit d'un congédiement imposé à titre de mesures disciplinaires après la fin de la période d'essai;
- 5.- Les salariés saisonniers n'acquièrent pas et n'accumulent pas d'ancienneté;
- 6.- La semaine de travail des salariés saisonniers est celle mentionnée à l'article 3.09; et est d'au maximum quarante-quatre (44) heures;
- 7.- Les salariés saisonniers sont payés à taux et demi après quarante-quatre (44) heures de travail par semaine;
- 8.- La période d'essai des salariés saisonniers est de quatre cent quatre-vingt (480) heures travaillées de façon continue et, durant cette période d'essai, le salarié ou le syndicat ne peuvent formuler de grief;
- 9.- Le salarié saisonnier ayant complété sa période d'essai au cours d'une saison ( entre le 15 avril et le 15 octobre d'une même année) a préséance pour être embauché la saison suivante;
- 10.- Pour exercer cette préséance, le salarié saisonnier ayant complété sa période d'essai doit aviser son employeur de sa disponibilité pour la saison suivante avant le 15 janvier, par courrier recommandé;
- 11.- La préséance sera accordée entre les salariés saisonniers ayant complété leur période d'essai à ceux qui auront fait le plus grand nombre d'heures;

ANNEXE "B" (suite)

- 12.- L'appel au travail se fera par appel téléphonique et la fin de la journée de travail se fait sur avis verbal à cet effet;
- 13.- Les salariés saisonniers reçoivent quatre pour cent (4%) du salaire gagné à titre de paie de vacances; cette somme leur est remise lors de leur départ définitif;
- 14.- Le salarié saisonnier est rémunéré au taux de: salaire minimum pour son emploi plus \$0.15 après la période de probation et au salaire minimum avant.