

NOM

NO

08009-3

80093
C.A.E. 8863 NO.CONV. 80093
AFFIL. 6 NB.EMPL. 20
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 65260 63
PERS.VIS. 6 NO.ACC. M25819001
DATE ENR.831031

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

08009-3

| | | | | | | | |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|----------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------|
| Objet | <input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | | | | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | | M-25819-01 |
| Date | Signature | Réception | Durée | Du | Au | Nombre de salariés régis par la convention collective | |
| 83-06-30 | | 83-07-11 | | 83-07-01 | 85-06-30 | 20 | |

| Association | Employeur |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleuses(eurs) de Resto (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5 | <input type="checkbox"/> Déposant Le Groupe Resto Inc Les Rôtisseries Le Coq Rôti Inc 3575 boul. Hamel Québec, QC. G1M 2R7 |

Unité de négociation

- E.V. Restaurant Le Coq Rôti Inc, Complexe Desjardins, Mtl

"Tous(toutes) les salariés(es) au sens du code du travail."

- Prenez note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: LES ROTISSERIES LE COQ ROTI INC. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.

| | | | | | |
|--------|-------|----------|-----------|-------------|---|
| Région | 06-06 | Activité | 8863 (10) | Affiliation | 1 |
|--------|-------|----------|-----------|-------------|---|

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

Déposant:
Fédération du Commerce Inc
 Att: M. Claude-André Morin
 1601 rue Delorimier
 Montréal, QC.
 H2K 4M5

| Pour le commissaire général du travail | |
|----------------------------------------|----------|
| Signature | Date |
| Pierrette David/dg | 83-08-22 |

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

'83 JUL 11 13 44

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE

LE GROUPE RESTO INC.
LES ROTISSERIES LE COQ ROTI INC.

CI-APRES APPELES "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES(EURS)
DE RESTO (CSN)

CI-APRES APPELE "LE SYNDICAT"

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est d'assurer les meilleures conditions de travail possibles aux salariés ainsi que leur santé et leur bien-être et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les salariés régis par les présentes.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET JURIDICTION

2.01 Reconnaissance syndicale

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des salariés visés par les certificats d'accréditation émis en faveur du Syndicat et ce, pour l'ensemble de leurs relations avec l'Employeur, selon les dispositions de la convention collective.

- 2.02 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle ou collective contraire ou en conflit avec les dispositions de cette convention collective avec aucun salarié visé par celle-ci.

2.03 Juridiction de la convention

La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par les certificats d'accréditation émis en faveur du Syndicat.

- 2.04 Seuls les salariés membres en règle du Syndicat peuvent remplir les emplois régis par le certificat d'accréditation. Les salariés exclus de l'unité de négociation ne doivent remplir aucun emploi régi par le certificat d'accréditation qui aurait pour effet de créer des mises à pied, ou partie de mise à pied sauf s'il n'y a personne de l'unité de négociation disponible pour remplir le poste et effectuer certaines tâches notamment dans des cas imprévus à durée limitée

2.05 Travail à forfait et sous-traitance

La pratique existante quant aux travaux de sous-contrat est maintenue pour la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur de:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des salariés;
 - b) embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied ou congédier les salariés;
 - c) mettre en vigueur des règlements, de prendre des mesures disciplinaires, de suspendre, démettre, congédier ou imposer d'autres sanctions aux salariés;
 - d) juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habilité des salariés;
 - e) généralement diriger l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer le genre d'opérations, les modalités d'exécution, les cédules de travail et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.
- 3.02 L'Employeur s'engage à exercer ses droits de gérance de façon compatible avec la présente convention, à défaut de quoi le salarié pourra soumettre un grief conformément à l'article 9 de la présente convention.
- 3.03 Avant l'entrée en vigueur d'un règlement concernant les salariés, l'Employeur informe par écrit les salariés et le Syndicat, cinq (5) jours à l'avance, par affichage aux endroits prévus. L'Employeur remet copie de l'avis au Syndicat. Il est entendu que ces règlements doivent être justes, raisonnables et non abusifs.

ARTICLE 4 - DISPOSITIONS GENERALES

- 4.01 Aux fins de l'application de la présente convention, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de discrimination contre quelque salarié que ce soit à cause de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de ses croyances religieuses ou politiques, de sa langue, de ses activités syndicales et de ses orientations sexuelles ou de son abstention d'activité syndicale.

4.02 Langue de travail

La langue de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite entre l'Employeur et le Syndicat ou un salarié.

4.03 Pour les fins d'application de la présente convention collective, les parties reconnaissent deux (2) établissements et seize (16) départements:

ETABLISSEMENTS

1/ Le Groupe Resto Inc.

DEPARTEMENTS

- A & W
- Le Bieryin
- La Pizzeria
- Les Délicatesses
- Le Montréal
- Croissant Plus
- Le Bar Laitier
- Bel Gaufre
- Mère Poularde
- Bar La Cache
- Les Chariots
- Centre de Service
- La Crêpière
- La Boîte à Spaghetti
- La Plonge

2/ Les Rôtisseries Le Coq
Rôti Inc.

- Le Coq Rôti

ARTICLE 5 - DEFINITION DES TERMES

5.01

Salarié

Signifie un salarié ou une salariée faisant partie de l'unité de négociation, excluant les employés suivants: les cadres des établissements, le personnel de bureau, les gérants et assistants-gérants des départements, les hôtesse responsables et/ou chef de cuisine, le coordonnateur des commandes.

5.02

Salarié régulier

Tout salarié qui a complété sa période de probation et qui travaille normalement vingt (20) heures par semaine.

A défaut de travailler vingt (20) heures et plus par semaine, un salarié est quand même considéré comme salarié régulier s'il travaille normalement sur une cédule de travail ou il est appelé à faire quatre (4) jours et plus par semaine.

5.03

Salarié à temps partiel

Tout salarié qui a complété sa période de probation et qui travaille normalement moins de vingt (20) heures par semaine, ou qui ne travaille pas sur une cédule de travail où il est appelé à faire quatre (4) jours et plus par semaine.

5.04

Aspect saisonnier

Tout salarié embauché avant le 1er mai et ayant complété sa période de probation ne verra pas son statut (régulier ou temps partiel) modifié à cause d'une baisse des heures de travail durant la période du 1er mai au 15 septembre de chaque année.

5.05

Salarié en probation

Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation dont la durée est de:

- 30 jours de calendrier pour un salarié régulier;
- 40 jours de calendrier pour un salarié à temps partiel.

Durant la période de probation, à moins de spécifications contraires, le salarié bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur et ce, sans recours.

- 5.06 Promotion
Le mot "promotion" désigne la mutation permanente d'un salarié d'un poste à un autre comprenant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.
- 5.07 Transfert
Le mot "transfert" désigne la mutation permanente d'un salarié d'un poste à un autre, avec ou sans changement de titre d'emploi et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.
- 5.08 Rétrogradation
Le mot "rétrogradation" désigne la mutation permanente d'un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.
- 5.09 Mise à pied
Signifie toute réduction d'heures de la semaine normale de travail d'un salarié pour diminution et/ou manque de travail, et/ou d'être privé de travail de façon permanente par abolition du poste ou soit de façon temporaire.
- 5.10 Jour
A moins de stipulation contraire, le mot "jour" dans la présente convention, signifie "jour de calendrier".
- 5.11 Masculin-féminin
Le genre masculin signifie aussi le féminin et vice versa, de même que le singulier veut aussi dire le pluriel et vice versa.
- 5.12 Titres des articles
Les titres des articles sont insérés pour faciliter les références seulement et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou des articles de cette convention collective.
- 5.13 Annexes
Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.

5.14 Aucune clause de cette convention collective n'est inférieure à ce que stipule toutes lois régissant des conditions de travail applicables aux salariés régis par la présente convention.

5.15 Employeur

Le mot "Employeur" lorsqu'il est utilisé dans la présente convention collective signifie Les Rôtisseries Le Coq Rôti Inc. et/ou Le Groupe Resto Inc.

5.16 Salarié temporaire

Tout salarié embauché en surplus du personnel régulier et assigné à un poste temporairement dépourvu de son titulaire. Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent au salarié temporaire que s'il y a une mention expresse à cet effet.



ARTICLE 6 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES

- 6.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans les opérations et/ou les départements dans les lieux de travail, l'Employeur doit, après en avoir informé le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.

ARTICLE 7 - REGIME SYNDICAL

- 7.01 Le salarié doit, comme condition d'emploi, adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention collective.
- 7.02 L'Employeur retient hebdomadairement sur la paie de chaque salarié, les cotisations fixées par le Syndicat et remet au trésorier du Syndicat, à chaque période, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de la période, les sommes ainsi perçues et un état détaillé de la perception.
- 7.03 L'Employeur convient d'inscrire sur les états de revenus pour fins d'impôts (T-4 et TP-4) de chaque salarié, le montant cumulatif total de ses retenues syndicales pour l'année écoulée.
- 7.04 L'Employeur s'engage à fournir dans les dix (10) jours de la signature de la convention et, par la suite le 1er mars de chaque année, au secrétaire du Syndicat, la liste complète de ses salariés. Cette liste comprend: le nom, le prénom, la dernière adresse domiciliaire connue, la classification, la date d'entrée en service ainsi que l'établissement et le département suivant le code de l'informatique.
- 7.05 Le gérant du département ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié à un officier du Syndicat le ou vers le premier jour de son emploi.

ARTICLE 8 - ACTIVITES SYNDICALES

- 8.01 Un salarié assigné par le Syndicat obtient un permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales de brève durée (pour cours, congrès, etc...). Un tel permis d'absence est soumis aux conditions suivantes:
- a) Le Syndicat doit donner un avis à l'Employeur dans un délai minimum de deux (2) jours précédant l'affichage de la cédule de travail pour obtenir un tel permis.
 - b) Une telle demande doit comporter les dates de début et de cessation dudit permis d'absence.
 - c) Le nombre de ces permis d'absence se limite à quatre (4) salariés à la fois, et pas plus d'un (1) par département.
 - d) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder un total de plus de quarante (40) jours par année civile.
 - e) Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.
- 8.02 L'Employeur met à la disposition des
- a) salariés et du Syndicat des tableaux d'affichage qui sont situés dans la salle de repos affectée aux salariés et dans les vestiaires. L'Employeur se réserve la moitié de l'espace de ces tableaux d'affichage.
- Ces tableaux servent à afficher les avis de convocation aux assemblées et tout autre avis, lesquels doivent porter la signature d'un membre du comité exécutif.
- b) Ces avis ou documents ne doivent pas causer préjudice à l'Employeur ou ses représentants, et ne pas contrevenir aux dispositions de la présente convention.
- 8.03 Tout membre du Syndicat appelé par le Syndicat, la Fédération, le Conseil Central ou la Confédération des Syndicats Nationaux à exercer une fonction syndicale de façon permanente ou temporaire, obtient un congé sans solde à cette fin, après préavis de trente (30) jours. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de trente (30) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste. Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste ou un poste similaire si son poste a été aboli selon les dispositions de la convention.

- 8.04 Le Syndicat a droit de distribuer tout document à ses membres en dehors des heures de pointe, dans la salle de repos et les vestiaires, selon les dispositions de l'article 8.02 b).
- 8.05 Le Syndicat peut tenir des assemblées sur les lieux de travail, dans la salle des employés et l'Employeur autorise l'utilisation du restaurant Coq Rôti, entre 8:00 et 10:30 a.m., en autant que l'Employeur soit avisé deux (2) jours à l'avance.
- 8.06 Les représentants syndicaux du Syndicat ont accès aux établissements lorsque des salariés sont au travail pour les visiter et/ou constater que les termes de la présente convention collective sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence au "directeur de l'établissement" ou son remplaçant, s'il est absent.
- Cependant, la présence du représentant du Syndicat ne doit pas nuire à la bonne marche des opérations.
- Les parties coopèrent afin de limiter ces visites à un minimum de temps.
- 8.07 Quatre (4) salariés membres du comité de négociation ne subissent aucune perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail.
- 8.08 Pour l'application ou l'interprétation de la convention collective, le ou les salarié(s) convoqué(s) à une entrevue par un représentant de la Compagnie, sur les heures de travail doit être accompagné de son délégué syndical, ou en son absence d'un officier de l'exécutif. Il ne subit pas de perte de salaire.
- 8.09 Après entente entre les parties, tout salarié qui assiste à des rencontres mettant en présence un ou des représentants des deux parties (syndicale et patronale) ne subit aucune perte de salaire. Ces heures de rencontre sont assimilées à du temps travaillé.
- 8.10 Sur demande, l'Employeur accorde au Syndicat un local adéquat sur les lieux de travail pour ses rencontres. Il fournit par ailleurs, une filière (classeur) avec serrures, accessible aux officiers du Syndicat sur les lieux de travail.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 9.01 Aux fins des articles 9 et 10 de la présente convention collective, le terme "grief" signifie toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, concernant un, plusieurs ou la totalité des salariés ou le Syndicat.
- 9.02 Dans le cas de grief dont un salarié, groupe de salariés ou le Syndicat désire discuter avec la direction, la procédure suivante s'applique:
- . Le salarié, seul ou accompagné du délégué syndical, soumet son grief par écrit au directeur de l'établissement ou son remplaçant, dans les quinze (15) jours de calendrier suivant l'incident qui a donné naissance au grief.
 - . Le directeur de l'établissement doit donner sa réponse dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la réception du grief. Durant ces quinze (15) jours, les parties peuvent se rencontrer pour discuter du grief et tenter d'en venir à une entente.
- 9.03 Les délais ci-haut mentionnés sont de rigueur à moins d'entente contraire entre les parties.
- 9.04 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé par son supérieur à cause de la présentation d'un grief.
- 9.05 Si le salarié, le délégué syndical ou le Syndicat n'est pas satisfait de la décision écrite du directeur de l'établissement ou de son représentant, ou à défaut de réponse, le grief peut être référé à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 10.
- 9.06 Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas, sauf quant aux dates mentionnées aux articles 9.02 et 9.03. Une erreur technique ne devra pas empêcher d'apprécier la nature de la plainte.
- 9.07 Les parties peuvent, d'un commun accord écrit, extensionner les délais prévus au paragraphe 9.02.

9.08 Le Syndicat peut présenter un grief selon la procédure prévue au paragraphe 9.02.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

10.01 Si la réponse donnée par l'Employeur au paragraphe 9.02 n'est pas satisfaisante, ou à défaut de réponse, le Syndicat peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage par un avis écrit donné à l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la réponse ou le délai prévu.

10.02 Sur réception de cet avis, les parties procèdent au choix d'un arbitre unique. A défaut d'entente dans les quinze (15) jours, l'une ou l'autre partie peut s'adresser au Ministère du Travail pour qu'il désigne un arbitre conformément à l'article 100 du Code du Travail.

10.03 Les délais prévus à cet article sont indicatifs mais ne devront pas excéder quinze (15) jours additionnels des délais prévus.

10.04 Une fois nommé, l'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa nomination.

10.05 L'arbitre a juridiction pour:

1. annuler, maintenir ou modifier la décision de l'Employeur en tout ou en partie;
2. maintenir le grief en tout ou en partie, ou le rejeter;
3. rendre toute autre décision suivant la convention, la justice et l'équité. Toutefois, dans le cas d'un grief portant sur l'application ou l'interprétation des dispositions de la convention collective, l'arbitre ne peut ni ajouter, ni soustraire ou modifier la convention collective;
4. déterminer le montant de toute compensation ou dommage auquel le salarié ou le Syndicat peut avoir droit, à la suite de la sentence;
5. avant de rendre une sentence finale, rendre toute décision intermédiaire jugée appropriée;

- 10.05 6. rendre toute décision immédiatement et verbalement dès la fin de l'audition s'il estime être en mesure de le faire. Cette décision doit être par la suite remise et motivée par écrit.
7. rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances et de la manière dont il le juge appropriée.
- 10.06 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention collective est finale et lie les parties en cause.
- 10.07 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les deux (2) parties.

ARTICLE 11 - DELEGUES SYNDICAUX, COMITES

- 11.01 a) Un maximum de douze (12) délégués pourront être nommés, regroupant différents départements tels que définis ci-dessous:

| <u>NOMBRE DE DELEGUE(S)</u> | <u>DEPARTEMENT(S)</u> |
|-----------------------------|--------------------------------------------|
| 1 | . Mère Poularde |
| 1 | . A & W |
| 1 | . Montréal-Délicatesses-Pizza |
| 1 | . Chariots-Bar Laitier - Bel Gaufre |
| 2 | . Crêpière-Biervin |
| 2 | . Coq Rôti |
| 2 | . Boîte à Spaghetti - Bar La Cache |
| 1 | . Croissant Plus |
| 1 | . Centre de Service - Plonge et "Buss Boy" |

- b) L'Employeur permettra à un délégué syndical de s'absenter de son travail sans perte de salaire régulier pour une période raisonnable afin d'aider les employés qu'il représente à présenter leurs griefs et de les discuter avec les représentants de l'Employeur. A cet effet, une permission doit être obtenue du gérant du département, laquelle ne sera pas refusée sans raison valable. A son retour, le délégué doit aviser son supérieur.

11.01

- c) Un délégué du Syndicat ne doit en aucun cas abuser de ses droits et privilèges de délégué et l'Employeur ne doit en aucun cas abuser de son autorité de façon à priver le délégué d'effectuer son travail.
- d) Les parties conviennent de se rencontrer et d'ajuster le nombre total de délégués si l'Employeur fait des modifications relatives au nombre de départements dans ses établissements. A défaut d'entente, le litige est référé à l'arbitrage et l'arbitre a le pouvoir de déterminer le nombre de délégués.

11.02

- a) L'Employeur convient de reconnaître comme représentant officiel du Syndicat, un comité exécutif composé des officiers choisis par les membres du Syndicat dans les deux (2) établissements concernés. Le Syndicat avisera par écrit l'Employeur des noms des salariés et de tout changement subséquent.
- b) Aussitôt que possible après entente, à la demande de l'une ou l'autre des parties, il y aura une rencontre entre trois (3) membres du comité exécutif et les représentants de l'Employeur pour discuter de problèmes de relations de travail.
- c) Le Syndicat fournit à l'Employeur une liste de noms de délégués et il maintient cette liste à jour. Les délégués du Syndicat ne sont officiellement reconnus qu'au moment où ils sont confirmés par écrit au directeur de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant.

11.03

Comité de santé-sécurité

Dans le but de promouvoir et de maintenir de bonnes conditions de santé et de sécurité au travail, les parties conviennent de former un comité de santé-sécurité.

11.04

Comité de griefs

Le Syndicat peut désigner trois (3) salariés choisis parmi les délégués ou membres de l'exécutif, pour former un comité de griefs. Après entente entre les parties, ce comité rencontrera le directeur de l'établissement pour discuter et s'il y a lieu, régler un grief soumis à l'arbitrage. Lors de ces rencontres, les membres du comité ne subiront pas de perte de salaire.

Comité de la condition féminine

- a) Le Syndicat peut désigner trois (3) salariées choisies dans trois (3) départements différents pour former un comité de la condition féminine. L'Employeur rencontrera les membres de ce comité une fois à tous les deux (2) mois pour discuter de relations de travail concernant les salariées des établissements. Le comité se réunit aussi aux besoins, après accord des parties à cet effet.
- b) Lors de ces rencontres, les membres du comité ne subissent pas de perte de salaire.
- c) Les membres de ce comité, moyennant un avis préalable d'au moins sept (7) jours de calendrier, peuvent obtenir un congé sans solde pour assister à des sessions d'étude. Le nombre total de congés sans solde ne peut dépasser six (6) jours. Il est entendu que ces jours de congé ne sont pas imputables à la banque prévue à l'article 8.01, alinéa d).

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

- 12.01 L'ancienneté s'exprime et s'accumule en jours et en années, pour les salariés réguliers. Pour les salariés à temps partiel, l'ancienneté s'exprime et s'accumule au prorata des heures travaillées.
- 12.02 Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a complété, depuis sa dernière date d'embauche:
- 30 jours de calendrier pour les salariés réguliers;
 - 40 jours de calendrier pour les salariés à temps partiel.
- 12.03 Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- a) s'il est congédié par l'Employeur pour cause juste et suffisante;
 - b) s'il abandonne volontairement son emploi;
 - c) s'il est mis à pied pendant une période continue de plus de douze mois;
 - d) absence sans avis excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs de travail, à moins d'impossibilité physique;
 - e) s'il ne se rapporte pas au travail dans les huit (8) jours qui suivent son rappel au travail, sur réception d'un avis écrit sous pli recommandé, avec copie au Syndicat, sauf en cas de maladie ou une autre cause justifiable.
- 12.04 Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
1. Absence pour invalidité autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-après mentionnée) pendant six (6) mois.
 2. Absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi des Accidents de Travail.
 3. Absence prévue aux dispositions relatives au congé de maternité et aux absences prévues aux articles 19.01, 19.02, 19.03 et 19.04.

- 12.05 Un salarié peut obtenir un congé personnel, sans solde, moyennant une demande écrite à cet effet à l'Employeur, un (1) mois à l'avance, pour une durée maximum d'un (1) an. Cependant, l'employé n'accumule pas d'ancienneté durant son congé et à son retour au travail, il doit revenir sur un poste vacant ou demeurer sur la liste de rappel selon son ancienneté. Ce congé sans solde ne sera pas refusé si le motif invoqué est valable. L'Employeur peut limiter le nombre de ces congés.
- 12.06 Un salarié, sur demande, peut obtenir un congé sans solde pour cause de décès d'un conjoint en fait ou d'un parent, sujet aux conditions de l'article 12.05. Ce congé débute à compter de la journée du décès.
- 12.07 L'ancienneté des salariés à temps régulier prévaut sur celle du salarié à temps partiel.

ARTICLE 13 - POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL

- 13.01 Un poste vacant ou nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation est affiché par l'Employeur aux tableaux d'affichage (aux endroits prévus à l'article 8.03) pendant sept (7) jours et copie de l'avis est transmise au Syndicat. Les salariés intéressés doivent, pendant ce délai, déposer leur demande au bureau du directeur de l'établissement avec copie au Syndicat, laquelle copie sera remise par l'Employeur.
- 13.02 Tout poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage.
- 13.03 Poste temporairement dépourvu de son titulaire
- Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire et que l'Employeur désire le combler, l'Employeur procède comme suit:
1. dans le cas où le poste est vacant pour une période de sept (7) jours ou moins, l'Employeur offre le poste par ordre d'ancienneté départementale dans le département et la classification qu'il s'agit de combler, aux salariés réguliers alors présents au travail, à la condition qu'ils puissent remplir les exigences du poste;

13.03

2. dans le cas où le poste est vacant pour une période de plus de sept (7) jours, le poste est comblé par ancienneté parmi tous les salariés réguliers de la classification et du département concernés;
3. le salarié qui obtient un poste en vertu du présent article doit le garder pour le temps où le poste est temporairement dépourvu de son titulaire;
4. dans le cas où un poste demeure à être comblé après que l'Employeur a suivi la procédure prévue aux paragraphes 1. et 2., l'Employeur décide des mesures à prendre;
5. dans les cas où le poste est vacant pour une période de trois (3) mois ou plus, le poste est affiché comme un poste vacant.

13.04

L'Employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure suivante:

- a) L'Employeur accorde le poste au salarié du département concerné ayant le plus d'ancienneté départementale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche;
- b) S'il n'y a aucun candidat ou si aucun salarié du département concerné ne peut remplir les exigences normales du poste, l'Employeur accorde alors le poste au salarié d'un autre département et possédant le plus d'ancienneté générale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;
- c) S'il n'y a aucun candidat ou si aucun des salariés d'un autre département ne peut remplir les exigences normales du poste, l'Employeur accorde alors le poste au salarié d'un autre établissement et possédant le plus d'ancienneté générale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;
- d) Les exigences du poste doivent être pertinentes et en relation directe avec la nature des fonctions;
- e) Le salarié qui remplit un poste vacant a droit à une période d'essai de trente (30) jours de travail. Si au cours de cette période, un salarié ne peut ou ne veut garder le nouveau poste, il a droit de retourner à son poste antérieur, sans perte d'aucun droit. L'Employeur peut décider de retourner le salarié à son ancien poste s'il ne satisfait pas les exigences normales du poste.

13.05 Lorsque l'Employeur procède à une ou des mises à pied, il détermine sur quel quart de travail, dans quelle classification, et dans quel département il doit diminuer le nombre d'heures de travail.

13.06 Dans le cas de réduction de personnel:

a) le salarié régulier mis à pied peut déplacer un salarié de sa classification ayant moins d'ancienneté, dans son département;

et/ou

b) il peut déplacer un salarié d'une autre classification égale ou inférieure à la sienne dans le département et possédant moins d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;

et/ou

c) il peut déplacer un salarié d'une même classification dans un autre département de l'un ou l'autre établissement et possédant moins d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste.

Pour fins d'interprétation dans cet article, en ce qui concerne les classifications d'employés à pourboire, on doit comprendre que le taux de salaire prévu à l'annexe "A" est un taux de base, auquel on doit ajouter les pourboires normalement gagnés afin de constituer le salaire au sens de cette convention.

13.07 a) Sauf dans les cas qui sont hors du contrôle de l'Employeur, les salariés réguliers mis à pied reçoivent les avis suivants:

1. vingt-quatre (24) heures s'il s'agit d'une mise à pied pour une durée de plus d'une (1) journée et jusqu'à un maximum de deux (2) semaines inclusivement;

2. cinq (5) jours s'il s'agit d'une mise à pied de plus de deux (2) semaines.

b) Lorsque l'Employeur met définitivement à pied un ou des salariés réguliers, il donne un avis écrit d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service, un avis écrit de deux (2) semaines si le salarié justifie de plus d'un (1) ans et moins de deux (2) ans, il donne un avis écrit de trois (3) semaines si le salarié justifie de plus de deux (2) ans et de moins de cinq (5) ans de service, un avis écrit de quatre (4) semaines si le salarié justifie de plus de cinq (5) ans et de moins de dix (10) ans de service, et un avis écrit de huit (8) semaines, si le salarié justifie plus de dix (10) ans de service.

13.08 Le rappel au travail s'effectue dans l'ordre inverse des mises à pied, les salariés ayant le moins d'ancienneté sont les derniers à être rappelés au travail.

13.09 Option

Le salarié peut choisir la mise à pied plutôt que de se prévaloir de son droit de déplacer un autre salarié, sans perdre pour autant son droit de rappel au travail ultérieur et les avantages qui s'y rattachent.

13.10 En cas de grief moyennant cet article, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

13.11 Dans le cas de mise à pied, le salarié régulier peut se prévaloir de son ancienneté préférentielle (art. 12.06) et déplacer un salarié à temps partiel ayant plus d'ancienneté, dans le même département du même établissement et dans un même titre d'emploi.

13.12 Dans le cas d'une promotion à un poste:

- a) en dehors de l'unité de négociation, le salarié a droit à une période de soixante (60) jours d'essai. Durant cette période, il conserve ses droits comme s'il occupait son ancienne fonction. Au plus tard à la fin des soixante (60) jours de calendrier, il doit faire connaître sa décision. Durant cette période, l'Employeur peut retourner le salarié à son ancien poste s'il ne satisfait pas les exigences normales du poste et/ou le salarié peut retourner à son ancienne fonction.
- b) Un salarié ainsi promu hors de l'unité de négociation conserve, sans accumuler, son ancienneté pour une période de six (6) mois, à compter de sa date de promotion. Durant cette période de six (6) mois, d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé, il peut réintégrer l'unité de négociation. Après cette période, il perd son ancienneté.

13.13 Dans le cas de fermeture d'un département ou d'un établissement et de réouverture d'un autre, le salarié affecté par la fermeture a priorité sur les nouveaux postes ou le choix d'utiliser la procédure de mise à pied, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 14 - SALAIRES

- 14.01 Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'annexe "A" pour sa classification.
- 14.02 Les taux applicables aux nouvelles classifications créées ou aux classifications existantes, qui sont substantiellement transformées pendant la durée de la présente convention, sont déterminés par l'Employeur après entente avec le Syndicat, en tenant compte des classifications existantes et des taux apparaissant à l'annexe "A". Cependant, tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 14.03 Le salaire est payé en entier par chèque ou virement bancaire à toutes les deux (2) semaines, le jeudi. Si le jeudi est un jour de fête chômé et payé, la paie est remise le jour précédent ou suivant.
- 14.04 Les détails suivants doivent apparaître sur un état détaillé de la paie de chaque salarié:
1. Nom
 2. Date de la période de paie
 3. Nombre d'heures travaillées en temps régulier
 4. Nombre d'heures travaillées en surtemps
 5. Montant brut de la paie
 6. Numéro de poinçon du salarié
 7. Etat détaillé des déductions
 8. Titre d'emploi
- 14.05 Si un salarié est assigné temporairement à une fonction pour laquelle le taux de salaire est plus élevé que celui de son emploi ordinaire, ce salarié est payé au taux de salaire le plus élevé pour les heures travaillées dans cette fonction, pourvu que le salarié effectue substantiellement ladite fonction durant au moins une (1) heure de travail.
- Dans le cas d'assignation temporaire, à la demande de l'Employeur, à une fonction pour laquelle le taux de salaire est inférieur à celui de son emploi, le salarié est payé à son taux horaire régulier prévu à sa fonction.

- 14.06 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte volontairement son emploi, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit cette décision, si c'est la volonté du salarié.
- 14.07 Lorsque l'Employeur veut transférer temporairement un ou des salariés, d'une classification à une autre, ou d'un service à l'autre, il doit d'abord l'offrir par ordre d'ancienneté aux salariés de sa classification, du département, présents sur les lieux de travail et répondant aux conditions normales de la tâche.

ARTICLE 15 - SANTE ET SECURITE

- 15.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des salariés en tout temps sur les lieux de travail.
- 15.02 Un comité conjoint de sécurité au travail est formé d'un maximum de deux (2) représentants de l'Employeur et d'un maximum de deux (2) salariés désignés par le Syndicat. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.
- Ce comité doit se rencontrer mensuellement, sans perte de salaire, ou plus fréquemment si la situation l'exige.
- 15.03 Le Syndicat accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du comité de sécurité et santé si ces recommandations sont salutaires aux salariés.
- 15.04 L'Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible de tout accident de travail nécessitant le départ du salarié de son travail. Le comité peut enquêter partout, en tout temps, indépendamment du patron, sur tous les sujets relatifs à la sécurité et à la santé au travail, en utilisant tous les appareils de mesure qu'il juge nécessaire.
- 15.05 Les responsables du comité de sécurité et santé, pour l'Employeur et pour le Syndicat, doivent se rencontrer dans les plus brefs délais, suite à la présentation d'une demande de rencontre émise par l'une ou l'autre des parties pour discuter des problèmes de sécurité et de santé au travail.

- 15.06 Le comité peut se faire accompagner de conseillers choisis par le Syndicat et/ou l'Employeur.
- 15.07 Le comité remet au Syndicat et à l'Employeur une copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes aussitôt qu'ils lui sont remis.
- 15.08 a) L'Employeur s'engage à rédiger le jour même de l'accident ou de la maladie du travail, la déclaration à la CSST et en remet une copie au salarié concerné et au Syndicat.
- b) Lorsqu'un salarié subit un accident de travail ou une maladie industrielle compensable par la Loi sur les Accidents du Travail, l'Employeur s'engage à lui verser l'indemnité à laquelle il a droit en vertu de la Loi des Accidents du Travail pour chacun des cinq (5) premiers jours où le salarié est totalement incapable de travailler, au-delà du jour lors duquel l'accident de travail s'est produit.
- 15.09 Il est convenu que c'est le médecin du choix d'un tel salarié qui doit déterminer s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie due au travail. Le certificat médical du médecin du salarié doit être approuvé par la CSST et au besoin par les médecins désignés par la CSST.
- 15.10 Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail est reconnu comme étant normal par le médecin du choix du salarié, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans les délais prescrits par son médecin.
- 15.11 Néanmoins, si selon les recommandations de son médecin, une incapacité partielle permanente nécessite le déplacement de ce salarié, l'Employeur fera tout en son pouvoir pour trouver un poste en relation avec la santé du salarié, selon les dispositions de la présente convention collective.
- 15.12 L'Employeur, de concert avec la CSST et les Ambulanciers St-Jean, offrira une formation de base en premiers soins, conformément au programme offert par la CSST. Un salarié par département à la fois sera désigné par le Syndicat et l'Employeur pour suivre ce programme de formation.

- 15.13 En cas de nécessité, le salarié étant tenu d'être transporté à l'hôpital, l'Employeur défraiera les frais de transport et fera le nécessaire selon les circonstances, pour assurer le transport du salarié.
- 15.14 L'Employeur doit mettre à la disposition des salariés affectés au soulèvement et au transport manuel des matériaux, tout l'appareillage nécessaire et suffisant qui permette de limiter au minimum les efforts physiques et les risques d'accidents.
- 15.15 L'Employeur devra s'assurer qu'il y ait une trousse de sécurité complète et en bon état dans chaque département.
- 15.16 Lorsque les conditions de travail présentent un risque dangereux de santé et de sécurité pour un salarié, ce dernier doit immédiatement aviser le délégué syndical et un représentant de l'Employeur. L'Employeur devra remédier dans le plus bref délai, compte tenu des circonstances, à toutes conditions de travail jugées dangereuses. Advenant la nécessité pour le salarié de cesser de travailler étant donné les dangers imminents pour sa santé et sa sécurité, il pourra être affecté à une autre fonction, sans perte de salaire, ou, s'il ne peut occuper une autre fonction, ne subira aucune perte de salaire.
- L'Employeur, s'il le désire, pourra effectuer les tâches qui incombent au salarié visé par cet article, et en pareil cas, l'article 2.04 de la présente convention ne s'appliquera pas.

ARTICLE 16 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 16.01 Le superviseur et/ou le gérant du département et/ou son remplaçant se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu. Cet avis écrit doit porter la signature du directeur de l'établissement et/ou son remplaçant.
- 16.02 Tout avis écrit doit être remis au délégué en même temps qu'au salarié et une copie est adressée au Syndicat.
- Tout salarié averti par écrit, suspendu ou congédié peut, s'il croit qu'il est injustement traité ou que les mesures disciplinaires sont excessives ou sans cause sérieuse, soumettre son cas à la procédure régulière de griefs.

- 16.03 Lorsque l'Employeur impose une sanction disciplinaire à un salarié, il doit lui donner un avis écrit mentionnant le ou les motifs à l'appui de sa décision. Copie de cet avis doit être donnée en même temps au Syndicat
- 16.04 a) Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas recourir à l'usage de la suspension avant d'avoir averti le salarié deux (2) fois par écrit pour une offense de nature semblable.
- b) De même, à moins d'une offense grave, l'Employeur ne peut avoir recours au congédiement avant d'avoir averti le salarié deux (2) fois par écrit et suspendu une (1) fois le salarié pour une offense de nature semblable.
- 16.05 Aucune mesure disciplinaire qui date de plus de six (6) mois ne pourra être invoquée contre un salarié dans l'octroi d'une sanction disciplinaire.
- 16.06 La signature d'un salarié sur tout avis écrit ne saurait constituer qu'un accusé-réception de la part de ce salarié.
- 16.07 Toute mesure disciplinaire sur laquelle un salarié a eu gain de cause de par la procédure de griefs est retirée de son dossier et doit être détruite.
- 16.08 Un salarié peut consulter le contenu de son dossier disciplinaire et ce, sur ses heures normales de travail, en adressant sa demande au directeur de l'établissement et/ou son remplaçant.
- 16.09 Dans le cas d'arbitrage découlant de l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'arbitre unique impose à l'Employeur le fardeau de la preuve.

ARTICLE 17 - VETEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL

17.01 Outils de travail et équipements de sécurité

Les outils de travail ainsi que tout vêtement ou équipement de sécurité requis par législation ou réglementation en cette matière, seront fournis par l'Employeur et entretenus à ses frais.

- 17.02 Selon la pratique habituelle, l'Employeur fournit aux salariés travaillant dans les cuisines et aux préposés, un chapeau, une chemise, un pantalon et un tablier. Ces vêtements sont aussi entretenus par l'Employeur.
- 17.03 Selon la pratique habituelle l'Employeur fournit aux serveurs/serveuses et au commis débarrasseur, deux (2) tabliers de service et une boucle que le salarié est requis de porter et qu'il doit entretenir.
- 17.04 Selon la pratique habituelle l'Employeur fournit aux employés de comptoir et de la cuisine du A & W, deux (2) chemises que l'employé doit entretenir. De même chez A & W l'Employeur fournit au salarié de comptoir un uniforme complet que le salarié doit entretenir.
- 17.05 Le serveur et le commis débarrasseur est requis de porter une chemise blanche et un pantalon noir. La serveuse est requise de porter une blouse blanche et une jupe noire. Dans ces deux (2) cas, les salariés fournissent les vêtements ci-haut mentionnés.
- 17.06 Lorsqu'un employé quitte son emploi, est congédié ou est mis à pied pour une période indéterminée, il doit remettre ses uniformes, outils et équipements.

ARTICLE 18 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 18.01 a) L'horaire de travail du salarié est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.
- b) L'horaire de travail quotidien du salarié à temps régulier doit prévoir des heures consécutives à l'exception des repas, sauf les serveurs et les commis débarrasseurs qui peuvent travailler sur des heures brisées (split-shift)
- 18.02 Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures pour tous les salariés, sauf pour les serveurs. Dans ce cas, le nombre d'heures est de trente-cinq (35) heures. Le nombre d'heures d'une journée régulière est limitée à neuf (9) heures dans tous les cas.

- 18.03 L'horaire de travail est établi en fonction des besoins des départements, en tenant compte de l'ancienneté des salariés. L'Employeur tiendra également compte dans la mesure du possible des préférences et de la disponibilité des salariés.
- 18.04 Tous les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes par tranche de quatre (4) heures de travail.
- 18.05 Le temps alloué non payé pour les repas est de trente (30) minutes après quatre (4) heures consécutives de travail.
- 18.06 Cette période peut être extensionnée d'un trente (30) minutes additionnel maximum à la discrétion d'un gérant et/ou de son assistant pour des raisons exceptionnelles.
- 18.07 Les temps de pause et de repas sont assignés par le gérant du département et/ou son remplaçant et ne doivent pas être pris entre 11:30 heures a.m. et 1:30 p.m. à moins d'être autorisés par le gérant et/ou son remplaçant.
- 18.08 Dans la mesure où cela est possible, il est accordé à tout salarié deux (2) jours complets de repos consécutifs par semaine, à moins d'entente contraire entre les parties. De même dans la mesure où cela est possible, la pratique existante en ce qui concerne les congés de fin de semaine sera maintenue.
- 18.09 L'horaire de travail est affiché au plus tard le jeudi midi de chaque semaine pour la semaine suivante débutant le lundi matin.

ARTICLE 19 - HEURES ET TEMPS SUPPLEMENTAIRES

- 19.01 Tout salarié est payé au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour toutes les heures de travail fournies en plus des heures de la semaine régulière de travail ou en plus de neuf (9) heures par jour.
- 19.02 Le temps supplémentaire est distribué par ancienneté parmi les salariés qui sont normalement affectés aux tâches pour lesquelles le surtemps est requis.
- S'il s'avère impossible pour l'Employeur d'obtenir un nombre suffisant de salariés, ce dernier peut alors contraindre les salariés en les assignant par ordre inverse d'ancienneté en commençant d'abord parmi les salariés temporaires et à temps partiel présents, puis ensuite parmi les salariés réguliers présents.

- 19.03 Tout salarié rappelé au travail après avoir terminé sa journée régulière de travail, reçoit une (1) heure additionnelle de salaire pour son déplacement, plus un minimum de trois (3) heures de salaire, au taux applicable.
- 19.04 Lorsqu'il est nécessaire de faire du temps supplémentaire, l'Employeur s'engage à aviser le salarié impliqué le plus tôt possible.
- 19.05 Après sa journée de travail, un salarié a d'abord droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées s'il est requis d'effectuer plus d'une (1) heure additionnelle au temps prévu à sa cédule.

ARTICLE 20 - VACANCES

- 20.01 Un salarié ayant moins d'un (1) an de service continu au 1er mai, a droit à une (1) journée de vacances par mois de service continu au 1er mai, depuis son embauchage jusqu'à concurrence de dix (10) jours et à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) de ses gains au 1er mai.
- 20.02 Un salarié ayant un (1) an de service continu au 1er mai a droit à deux (2) semaines et à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) de ses gains du 1er mai au 30 avril précédent.
- 20.03 Un salarié ayant trois (3) ans de service continu au 1er mai a droit à deux (2) semaines de vacances et à une indemnité égale à cinq pour cent (5%) de ses gains du 1er mai au 30 avril précédent.
- 20.04 Un salarié ayant huit (8) ans de service continu au 1er mai a droit à trois (3) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à sept pour cent (7%) de ses gains, du 1er mai au 30 avril précédent.
- 20.05 Les vacances se prennent en général entre le 1er juin et le 15 septembre. Un salarié peut cependant prendre ses vacances en dehors de cette période, après entente avec l'Employeur, qui ne peut refuser telle demande sans raison valable.
- 20.05 a) Un salarié ayant cinq (5) ans de service continu au 1er mai a droit à trois (3) semaines de vacances et à une indemnité égale à six pour cent (6%) de ses gains du 1er mai au 30 avril précédent.

- 20.06 Le salarié prend un maximum de deux (2) semaines de vacances à la fois. Dans les cas où il y a possibilité que le salarié puisse en prendre plus à la fois, l'Employeur peut lui accorder.
- 20.07 Choix des dates de vacances
- a) L'ancienneté générale par classification et par département prévaut pour le choix des vacances.
 - b) Les salariés font connaître leur préférence de dates de vacances avant le 15 avril.
 - c) La liste des dates de vacances ainsi établie est affichée au plus tard le 1er mai.
 - d) Toute modification subséquente devra être autorisée par l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 20.08 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même département.
- 20.09 Tout jour férié qui survient durant la période de vacances d'un salarié lui est crédité. Ce congé peut s'ajouter au début ou à la fin de la période de vacances ou être reporté à toute autre date convenue entre les parties. Le salarié peut aussi s'entendre avec l'Employeur pour se faire payer une (1) journée additionnelle de salaire au lieu de reporter ce congé.
- 20.10 L'indemnité de vacances est versée au salarié avec la dernière paie précédant son départ pour vacances.
- 20.11 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération des vacances accumulées jusqu'à la date de son départ. En cas de décès, ces bénéfices seront versés aux héritiers légaux.
- 20.12 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie ou accident, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 21 - CONGES SOCIAUX

- 21.01 Un salarié a droit à cinq (5) jours de congé sans perte de traitement lors du décès de son conjoint ou d'un enfant à la condition que les cinq (5) jours consécutifs soient des jours ouvrables durant lesquels le salarié est cédulé.

- 21.02 Un salarié a droit à trois (3) jours de congé, sans perte de traitement, lors du décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, à la condition que les trois (3) jours consécutifs au décès soient des jours ouvrables durant lesquels le salarié est cédulé.
- 21.03 Un salarié a droit à une (1) journée de congé, sans perte de traitement pour assister aux funérailles de son beau-père, sa belle-mère, son beau-frère, sa belle-soeur, ou de ses grands-parents.
- 21.04 Un salarié a droit à un (1) jour de congé sans perte de traitement, à l'occasion de la journée de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, à condition que le salarié soit cédulé.
- 21.05 Un salarié a droit à un (1) jour de congé sans perte de traitement, le jour de son mariage.
- 21.06 Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, se voit accorder la différence entre le montant perçu de la cour et son salaire normal de la journée calculé selon le gain régulier quotidien des quatorze (14) jours précédents.
- 21.07 L'Employeur accorde au salarié qui en fait la demande, deux (2) mois à l'avance, deux (2) semaines de congé sans solde lors de son mariage.
- 21.08 Aux fins du présent "conjoint" signifie l'homme et la femme.
- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
 - b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
 - 1. résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union;
 - 2. sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 22 - CONGE MATERNITE

- 22.01 Toute salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans paie d'une durée de vingt (20) semaines. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la salariée. Elle reçoit à l'occasion de son congé un boni équivalant à deux (2) semaines de salaire.

- 22.02 La salariée avise l'Employeur dès que possible de la date probable de l'accouchement.
- 22.03 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date de son départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- 22.04 La salariée peut reprendre son travail après la sixième semaine suivant la date de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse. Si elle veut reprendre son travail avant l'expiration du délai de six (6) semaines, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi à ce moment ne met pas sa santé en danger.
- 22.05 La salariée avise l'Employeur au moins quinze (15) jours avant la date où elle doit reprendre son travail.
- 22.06 La salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée ou qui accouche d'un enfant mort-né a droit à un congé de maternité. La salariée doit aussitôt que possible faire parvenir à l'Employeur un certificat médical, lequel doit mentionner la date prévue du retour au travail.
- 22.07 La salariée qui, sur présentation d'un certificat médical attestant qu'elle ne peut reprendre son travail pour cause de maladie et dans les délais prévus, bénéficiera des avantages de la présente convention collective comme si elle était malade et ce, pour la durée de sa maladie.
- 22.08 La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à deux (2) ans. La salariée devra aviser l'Employeur par écrit au plus tard trente (30) jours avant la date de son retour au travail. Durant ce congé sans solde, l'ancienneté de la salariée s'accumule pendant son congé.
- 22.09 Les dispositions du présent article, sauf celles qui ont trait à la grossesse, s'appliquent à la salariée en cas d'adoption. La durée du congé est alors de douze (12) semaines.

22.10 Le salarié, dont la conjointe a accouché ou à l'occasion de l'adoption d'un enfant, a droit à un congé sans solde d'une durée maximum de six (6) mois. A son retour, il reprend le poste qu'il occupait ou celui qu'il aurait obtenu pendant son départ. Pour bénéficier de ce congé sans solde, le salarié devra aviser l'Employeur par écrit au plus tard un (1) mois après la date de l'accouchement et/ou de l'adoption d'un enfant.

22.11 Retour au travail

Lors de son retour au travail, la salariée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ, sous réserve des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 23 - CONGES STATUTAIRES

23.01 L'Employeur reconnaît et observe durant l'année des congés suivants:

1. Le Jour de l'An
2. Le 2 janvier
3. Le Lundi de Pâques
4. La Fête de Dollard
5. La St-Jean-Baptiste
6. La Confédération
7. La Fête du Travail
8. L'Action de Grâces
9. Noel
10. Vendredi Saint

23.02 Le salarié est payé pour les congés statutaires par une indemnité égale à la moyenne de son salaire journalier des dix (10) derniers jours précédant ce congé statutaire.

23.03 a) Si la cédule régulière d'un salarié coïncide avec un jour de fête et que ce salarié est appelé à travailler, il recevra en plus du paiement de la fête, au choix de l'Employeur:

1. une rémunération égale à 150% de son salaire régulier pour les heures travaillées durant l'un de ces congés statutaires, ou
2. un congé payé additionnel à être pris dans les trois (3) semaines qui précèdent ou suivent la fête. Le congé doit suivre ou précéder immédiatement ses congés hebdomadaires.

- 23.03 b) Si la cédule régulière d'un salarié ne coïncide pas avec un jour de fête, et que ce salarié est appelé à travailler, il recevra en plus du paiement de la fête, une rémunération égale à 150% de son salaire régulier pour les heures travaillées durant l'un de ces congés statutaires.
- 23.04 Lorsque l'un de ces congés tombe un jour de repos hebdomadaire ou pendant les vacances, les salariés ne perdent pas ce congé férié.
- 23.05 Pour avoir droit à la rémunération d'un congé férié tel que mentionné ci-dessus, le salarié doit avoir travaillé suivant sa cédule le jour ouvrable précédant le congé férié et le jour ouvrable suivant le congé férié, sauf si un tel jour tombe un jour de congé hebdomadaire ou durant ses vacances ou un jour d'absence prévu dans la convention collective pour lequel le salarié reçoit une rémunération ainsi que pour les absences prévues aux paragraphes 8.01, 8.07 et 8.09. *JP*
MD

ARTICLE 24 - AUTRES CONDITIONS

24.01 Allocation de repas

Le salarié ne paiera que 50% du prix de vente régulier, selon la pratique établie et en vigueur, pour un repas par jour de travail, pris à un des départements de l'Employeur.

24.02 Pourboire groupe organisé

- a) Lorsque l'Employeur et/ou un gérant d'établissement organise et/ou reçoit un groupe organisé de clients avec qui il a fait des ententes préalables, un pourboire de quinze pour cent (15%) sera ajouté à l'addition totale et remise au(x) serveur(s). La facturation et le pourboire seront effectués par le gérant de l'établissement et/ou son remplaçant qui remettra le quinze pour cent (15%) au(x) serveur(s).
- b) En aucun cas un serveur ne doit inscrire un montant de pourboire sur la facture d'un client ou d'un groupe de clients sans qu'elle ne porte la signature du gérant de l'établissement et/ou de son remplaçant.

- 24.02 c) Nonobstant ce qui précède, l'Employeur maintiendra la pratique établie et en vigueur pour les groupes organisés qui prennent un repas au Coq Rôti.
- 24.03 Chaque salarié fournit son propre cadenas pour le casier mis à leur disposition et en aucun cas l'Employeur n'est autorisé à procéder à la vérification dudit casier à moins d'en avoir reçu l'autorisation dudit salarié, lequel ne peut la refuser sans raison valable.
- 24.04 L'Employeur fournit à tous les cuisiniers les instruments nécessaires à leur travail.
- 24.05 Tout objet, article etc... appartenant à un client et trouvé par un salarié, doit être remis à l'Employeur contre reçu et/ou au client qui le réclame. Advenant la non réclamation, après un délai de trois (3) mois, et conformément à toutes dispositions de la loi régissant les établissements publics, ledit objet ou article devient la propriété du salarié qui l'a trouvé.
- 24.06 Il est interdit à l'Employeur d'afficher les plaintes des clients.
- 24.07 Si plus d'une personne utilise une même caisse enregistreuse durant les mêmes heures de travail, ces personnes ne sont pas tenues responsables des déficits de cette caisse.

ARTICLE 25 - DROITS ACQUIS

- 25.01 Sous réserve des dispositions de la présente convention, les salariés conservent les droits collectifs acquis dont ils jouissaient avant la date de signature de la présente convention.

ARTICLE 26 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

- 26.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 27 - CONGES MALADIE

- 27.01 Chaque année un salarié a droit à un crédit de cinq (5) jours de congé maladie.

27.02 Les jours de congé maladie sont utilisés pour compenser la perte du salaire régulier en cas d'absence pour maladie. Le paiement d'un tel congé maladie commence la deuxième journée d'absence.

27.03 Le salarié qui utilise ses jours de congé maladie reçoit pour chaque jour d'absence payée une rémunération équivalente au salaire régulier qu'il aurait gagné s'il avait travaillé ce jour-là, conformément à sa cédule de travail.

ARTICLE 28 - ASSURANCE COLLECTIVE

28.01 Le choix de l'assureur et du plan d'assurance est fait par le Syndicat.

28.02 La contribution de l'Employeur est de 50% de la prime jusqu'à concurrence de \$3.00/par semaine pour chaque salarié régulier.

28.03 L'Employeur s'engage à prélever hebdomadairement sur la paie des salariés, la contribution de ces derniers et à remettre mensuellement ces argents et sa contribution à l'assureur.

ARTICLE 29 - DUREE DE LA CONVENTION ET RETROACTIVITE

29.01 La présente convention entre en vigueur le 1er juillet 1983 et elle est d'une durée de vingt-quatre (24) mois.

L'Employeur et le Syndicat conviennent que la présente convention continue de s'appliquer pendant la période de négociation et ce, jusqu'à la signature de la prochaine convention.

Les parties se réservent le droit d'amender les articles de la présente convention par entente mutuelle écrite, en conformité avec les dispositions du Code du Travail.

29.02 L'Employeur convient qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la présente convention et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, ni action de nature à arrêter ou entraver les opérations.

29.03

L'Employeur s'engage à verser dans les quinze (15) jours de la signature des présentes, une rétroactivité équivalant à \$0.25 l'heure pour chaque heure travaillée depuis le 1er octobre 1982. Cette rétroactivité est payable à tous les salariés réguliers à temps partiel et temporaires à son emploi le 1er juin 1983.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, ont signé à Montréal, ce 30e jour de juin 1983.

LES ROTISSERIES LE COQ ROTI INC.

Gauthier
[Signature]

GROUPE RESTO INC.

Gauthier
[Signature]

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE RESTO

Carmen St-Louis
Johanne Lalavie
Jacynthe Pedreault

ANNEXE A

DÉPARTEMENT, CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

Départements: Le Coq Rôti, La Boîte à Spaghetti, La Crêpière

| | <u>01-07-63</u> | <u>01-07-64</u> |
|-----------------------|-----------------|-----------------|
| Crêpière | 6.00 | 6.46 |
| Cuisinier responsable | 5.75 | 6.19 |
| Préposé à la cuisine | 5.50 | 5.92 |
| Commis débarasseur | 4.75 | 5.11 |
| Serveurs, serveuses | 3.43 | 3.58 |

Département: Bar La Cache

| | | |
|--------------------|------|------|
| Barman/Barmaid | 4.50 | 4.84 |
| Préposé au service | 4.50 | 4.84 |

Département: Biervin

| | | |
|---------------------------------------------|------|------|
| Barman/Barmaid (employé(es) à pourboire) | 3.43 | 3.58 |
|---------------------------------------------|------|------|

Département: Centre de Service

| | | |
|--------------------------|------|------|
| Responsable de la plonge | 5.50 | 5.92 |
| Commis à la réception | 5.00 | 5.38 |
| Commis débarasseur | 4.75 | 5.11 |
| Préposé à la plonge | 4.75 | 5.11 |

Départements: A&W, La Pizzeria, Le Délicatesse, Le Montréal, Croissant Plus, Le Bar Laitier, Bel Gaufre, La Mère Poularde, les chariots.

| | | |
|-------------------------|------|------|
| Responsable de comptoir | 5.75 | 6.19 |
| Préposé au comptoir | 5.00 | 5.38 |
| Préposé à la cuisine | 5.00 | 5.38 |
| Préposé au chariot | 4.75 | 5.11 |

Nonobstant les taux prévus, mais à l'exclusion des employé(es) à pourboire, il est entendu que les salarié(es) à l'emploi de la compagnie à la date de la signature de la convention, reçoivent une augmentation de 8% par rapport à leur salaire de base la veille de la signature, et une augmentation de 8% dans douze mois de la date de la signature.

ANNEXE B

Les salarié-e-s temporaires bénéficient du régime syndical, des heures de travail et du temps supplémentaire. Il reçoit pour chaque heure travaillée le salaire apparaissant à la convention plus quatre pour cent (4%) pour ses vacances.

'83 JUL 11 13 44

LETTRE D'ENTENTE

AU SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES(EURS) DE RESTO (CSN)

A qui de droit,

L'Employeur s'engage à n'utiliser contre aucun salarié aucune mesure disciplinaire pour leur participation directe ou indirecte aux événements entourant la négociation de la convention collective. *Cependant le salaire perdu le 23 juin 83 ne sera pas remboursé* *ESTP*

De même il est convenu que Lucia Paquette et Jacinthe Pedneault recevront chacune une augmentation de \$0.15/1'heure le 1er juillet 1983 sur leur salaire réel au 30 juin 1983 et une augmentation de \$0.15/1'heure le 1er juillet 1984 sur leur salaire réel au 30 juin 1984.

Montréal, le 30 juin 1983

LES ROTISSERIES LE COQ ROTI INC.

J. Gauthier
[Signature]

GROUPE RESTO INC.

J. Gauthier
[Signature]

Jacinthe Pedneault