No. 4566-01

NOM Pescatore Seafood Rest Ltd
(La Tour Eiffel)

B: 12-016

Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives

IDENTITÉ

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 1 0 3 6 9 2 1	8 2 0 3 1 9

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	PESCATØRE SEAFØØD REST LTD	8 3 1 0 1 4	8 2 0 3 0 1	8 8 6 3 (Employeur)
A2	(LA TØUR EIFFEL			
A3 (A04 Adresse)	1422 STANLEY MTL — Code postal H3A 1P7	A08 No. C.C. maîtresse:	A10 Numéro d'accréditation: 1 0 4 5 6 6 0 0 1	A11 Nombre d'employés: 0 0 0 0 1 8

Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité
A4	UN EMPL D'HØTELS REST & CØMMIS	8 8 6 3 (Convention)
A5	DE BARS #31	

Commis

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Étendue géographique: Municipalité	Étendue géographique: Région	Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
A13 0 1	A14 0 1	A15 0 9	A16 2 1 3	A17 6 5 4 6	A18 0 6 3	A19 4	A20 0 0	A21 0 6	A22	A23 2 4
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un étab un syndicat un certif 02 Un empl un étab plus synd plus certif 03 Un empl plus étab un syndicat un certif 04 Un empl plus étab un synd plus certif 05 Plus empl un étab un synd plus certif 06 Plus empl plus étab un synd plus certif 07 Plus empl plus étab plus synd plus certif **Secteur parapublic** 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Reg-Locale éducation 11 Reg-Locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Métro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec **Plusieurs régions** 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Péri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic et emp garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist 17 Bûcherons et emp camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn 10 Prof et soutien adm 11 Techn et soutien adm 12 Prof techn et sout adm 13 Production et sout adm 14 Ouvrier et sout adm 99 Autres catégories		

Carte	Codificateur	Date	Vérificateur
A6	100: 0 0 5	101: 8 2 0 4 2 7	102: 0 0 4

779(029)

M-4566-01 COPIE CONFORME

D M Salcito

SECRÉTAIRE EXÉCUTIF

PAR MESSAGER

MAI 19 9 12

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: PESCATORE SEAFOOD RESTAURANT LTD
(LA TOUR EIFFEL)
1422, rue Stanley,
Montréal, H3A 1P7
(ci-après appelée "la Compagnie")

PARTIE DE PREMIERE PART

ET: L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS, RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS - LOCAL 31 (F.T.Q.)
1410 rue Stanley - Suite 500
Montréal, Québec
(ci-après appelée "l'Union)

PARTIE DE DEUXIEME PART

PREAMBULE

ATTENDU QUE le local auquel l'on réfère ci-haut a été dûment accrédité par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec comme l'agent négociateur pour tous les employés de Pescatore Seafood Restaurant Ltd. à l'exception de tout le personnel de bureau et en conformité avec l'accréditation;

ATTENDU QUE c'est le désir des parties de coopérer dans le but d'assurer entre la Compagnie et ses employés des relations continues, harmonieuses et mutuellement satisfaisantes et de prévoir un mécarisme pour le règlement rapide et équitable des griefs, d'établir et de maintenir des conditions de travail, des heures et des salaires satisfaisants pour tous les employés qui sont assujettis aux dispositions de cette convention, et

ATTENDU QUE les parties à la présente désirent promouvoir l'efficacité des opérations de la Compagnie aussi bien que l'efficacité de tous les salariés pour que les conditions puissent être stabilisées à un plus haut niveau, les parties à la présente ont convenu ensemble comme suit :

.../2

CHAMP D'ACTION

1. Cette convention s'appliquera à tous les salariés Pescatore Seafood Restaurant Ltd. dont les groupes occupationnels sont ceux non exclus par le certificat d'accréditation émis à l'Union par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la province de Québec.

RECONNAISSANCE

2. La Compagnie reconnaît par les présentes l'Union comme le seul et exclusif agent de négociation collective pour tous les salariés de Pescatore Seafood Restaurant Ltd. en conformité avec le certificat d'accrédiation émis à l'Union par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la province de Québec.

RELATIONS

3. La Compagnie convient qu'il n'y aura aucune discrimination, intimidation, contrainte ou coercition exercée ou pratiquée par la Compagnie ou par l'un de ses représentants à l'égard de quelque salarié que ce soit et, en particulier, des délégués syndicaux en raison de leur adhésion ou activités pour l'Union et que l'adhésion à l'Union par des salariés qui y sont admissibles ne sera pas découragée.

Advenant le cas où la Compagnie déciderait qu'il est nécessaire de congédier un salarié qui est également un dirigeant de l'Union, un tel congédiement ne sera pas mis en vigueur avant que la position de la Compagnie concernant le cas n'ait été expliquée à l'agent d'affaires de l'Union par le directeur du personnel de la Compagnie. Il est entendu et convenu par les deux parties à cette convention que ceci ne restreindra, n'affectera ou ne préjudiciera autrement, d'aucune façon les droits de la Compagnie dans les cas de congédiement tel que plus amplement détaillé à l'article 26 de cette convention.

.../3

4. La Compagnie convient de ne faire aucun contrat incompatible avec les dispositions de cette convention.

5. L'Union convient que, pendant les heures de travail des employés il n'y aura aucune activité syndicale sur la propriété de la Compagnie qui gênerait la production, le service, ou qui diminuerait le rendement, à l'exception de ce qui est autrement prévu par cette convention quant aux visites par des dirigeants syndicaux.

REGIME SYNDICAL

6. a) Tout salarié, membre en règle de l'Union à la date de l'entrée en vigueur de cette convention, devra comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre pendant la durée de la convention. L'Union fournira à la Compagnie, en double, une liste de contrôle mensuelle indiquant les membres en règle actuellement à l'emploi de la Compagnie. De telles listes ne seront pas soumises plus tard que le 25 de chaque mois de calendrier et seront certifiées conformes par le secrétaire de l'Union;

b) Tout nouveau salarié, dans une fonction sous la juridiction de l'Union, doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre de l'Union.

c) Tous les salariés actuels qui ne sont pas membres de l'Union devront, comme condition du maintien de leur emploi, devenir et demeurer membres en règle de l'Union. Tous les nouveaux salariés qui ne sont pas membres de l'Union devonrt, comme condition de leur emploi, devenir et demeurer membres en règle de l'Union.

d) Tout salarié qui est requis par les dispositions de cette convention d'être membre de l'Union et qui refuse d'en devenir membre à l'intérieur de sa période de probation de trente (30) jours de calendrier, sera congédié par la Compagnie sur réception d'un avis écrit officiel de l'Union à la Compagnie;

.../4

e) L'Union doit aviser par écrit, avec copie à la Compagnie, tout individu qui a été suspendu, expulsé ou déclaré ne pas être en règle. La Compagnie congédiera automatiquement ledit employé sept (7) jours suivant la réception de l'avis de l'Union, à moins que:

i) Le statut de l'employé ne devienne acceptable à l'Union pendant ladite période: ou

ii) L'employé ne fasse valoir par écrit à la Compagnie que le geste de l'Union est injuste et qu'il demande que l'affaire soit soumise à la procédure de griefs de cette convention.

RETENUES SYNDICALE

7. Comme condition du maintien de leur emploi, tous les employés régis par la présente convention devront consentir à la retenue par l'employer sur son traitement, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par règlement dudit syndicat. La Compagnie s'engage à retenir de la première paye et à remettre mensuellement le montant des sommes ainsi perçues au bureau de l'Union. Il incombe la Compagnie de voir à l'application intégrale de cet article.

a) Si un employé absent avec permission, en vacances ou malade au temps de payer son initiation ou sa cotisation, la déduction devra être faite à même les premières paies qu'il recevra après son retour au travail. Le montant à déduire chaque semaine en vue de rattraper l'arrérage sera fixé par entente entre la Compagnie et l'Union.

b) La Compagnie perçoit de tous les nouveaux membres sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par l'Union. Cette autorisation sera irrévocable et valide pour la durée de la convention. Il incombe la Compagnie de voir à l'application intégrale de cet article.

c) La Compagnie fournit à l'Union, une fois par mois, une liste des nouveaux salariés incluant leur date d'entrée, leur adresse, service, classification, statut et leur numéro d'assurance sociale ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

d) La Compagnie remet à l'Union, dans un délai de trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la convention et par la suite le 31 janvier, le 31 juillet de chaque année une liste de tous les salariés visés par l'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, adresse, date d'entrée, classification, numéro d'assurance sociale et leur ancienneté.

e) La formule pour l'autorisation afin de déduire doit être fournie par l'Union et sera substantiellement dans la forme indiquée à l'Annexe "F" de cette convention.

.../6

GREVES OU LOCK-OUTS

8. En cas de grèves ou de lock-outs, les lois de la province de Québec s'appliqueront.

RESERVATION DES DROITS DE LA DIRECTION

9. L'Union reconnaît la fonction exclusive de la Compagnie de gérer l'entreprise dans laquelle elle est engagée et particulièrement de:

a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;

b) Embaucher, congédier, déplacer ou muter, promouvoir, rétrograder ou discipliner des salariés, pourvu qu'une plainte à l'effet qu'un salarié a été congédié ou discipliné sans motif raisonnable puisse être l'objet d'un grief et traitée tel que ci-après prévu;

c) Toutes les matières touchant l'opération des affaires de la Compagnie qui ne sont pas abordées dans cette convention seront du ressort exclusif de la direction et demeureront sous sa seule responsabilité;

d) De façon à ce que le droit de la direction de maintenir l'efficacité, tel que l'on y réfère au paragraphe a) ci-dessus, puisse être pleinement réalisé et qu'il puisse y avoir coopération entière entre la Compagnie et ses salariés, il est convenu que tous les officiers de l'Union impliqués de quelque façon que ce soit par l'application de cette convention, aussi bien que les délégués syndicaux et membres du comité, n'encourageront pas mais décourageront activement toute inefficacité ou malversation de la part d'un salarié ou d'un groupe de salariés;

.../7

e) La Compagnie a l'intention non seulement d'exiger de l'efficacité mais de promouvoir l'efficacité de ses salariés ainsi que d'instituer et maintenir des programmes d'entraînement en vue de la sélection pour avancement de salariés qui démontrent de l'intérêt, des aptitudes et de l'efficacité, en autant que ce soit possible.

COMITE DE NEGOCIATION

10. La Compagnie reconnaît le droit de l'Union de nommer ou autrement sélectionner un comité de négociation de pas plus de deux (2) salariés, et des officiers exécutifs permanents du local à temps plein, n'étant pas en service dans le commerce, auquel peut aussi s'y ajouter un (1) représentant permanent du Local.

Pendant la durée de la présente convention, toute modification à ladite convention devra être effectuée par écrit et ne sera incorporée que par consentement mutuel de ce comité et de la Compagnie.

Il est clairement entendu que le comité de négociation ne traitera que des négociations pour le renouvellement ou la modification de cette convention, à l'époque appropriée.

11. La Compagnie reconnaît le droit de l'Union de nommer ou autrement sélectionner pas plus d'un (1) délégué d'atelier par quart de travail, par département pour assister les salariés dans la présentation de leurs griefs aux représentants de la Compagnie. Une liste des noms de tous les délégués d'atelier sera fournie à la Compagnie par l'Union et mis à jour.

QUALIFICATIONS DES DELEGUES ETC.

12. Il est mutuellement entendu que les salariés ne seront pas éligibles pour agir comme délégué ou membre d'un comité d'Union quelconque établi sous cette convention avant d'être devenu des salariés permanents, et avant l'inscription de leurs noms sur la liste d'ancienneté.

13. L'Union reconnaît que les délégués, membres des comités et officiers de l'Union ont des tâches régulières à accomplir pour le compte de la Compagnie et que de telles personnes ne quitteront pas leurs tâches régulières avant d'obtenir la permission de leur surveillant immédiat, et lorsqu'ils reprendront leurs tâches régulières, ils doivent se rapporter à leur surveillant et doivent fournir toute explication raisonnable qui pourrait être demandée en rapport avec leur absence.

14. Il est clairement entendu que les délégués et autres officiers de l'Union ne s'absenteront pas déraisonnablement de leurs tâches régulières pour traiter des griefs de salariés ou d'autres affaires de l'Union et que, conformément à cette entente, la Compagnie compensera de tels salariés, à leur taux de salaire régulier, pour le temps passé en négociant avec la Compagnie, en traitant de griefs de salariés et en assistant aux réunions des délégués d'atelier, pourvu que de telles absences ou réunions aient été antérieurement approuvées par la direction, et que ceci ne s'applique pas au temps passé sur de tels sujets en dehors des heures normales de travail des salariés.

ACCES AUX TERRAINS ET LOCAUX DE L'ENTREPRISE

15. Après autorisation en bonne et due forme, il sera permis aux représentants de l'Union (un maximum de deux (2) à la fois) d'entrer sur les terrains et dans les locaux de l'entreprise, à toute époque raisonnable, dans le but de questionner des salariés et d'enquêter sur les conditions

.../9

de travail. Il est entendu que de tels représentants ne doivent d'aucune façon entraver les salariés dans l'accomplissement de leurs tâches et avant d'entrer dans un département, ils doivent présenter au chef du département une carte d'identité et une autorisation du gérant de la compagnie ou du département du personnel.

GRIEFS, PLAINTES OU QUESTIONS

16. C'est le désir mutuel des parties aux présentes que les plaintes, griefs ou questions de salariés soient réglés aussi rapidement que possible et il est généralement entendu qu'un salarié n'a pas de grief avant qu'il n'ait donné, en premier lieu, la possibilité à son supérieur immédiat de régler sa plainte.

17. Si un salarié a une plainte ou question quelconque qu'il désire discuter avec la Compagnie, il soumettra l'affaire à son supérieur immédiat et il pourra être accompagné par son délégué d'atelier s'il demande une telle assistance.

Si le salarié est également le délégué d'atelier, alors la première étape de la procédure de griefs décrite à l'article 18 sera omise, à la condition que la procédure prévue à l'article 16 ait été suivie au préalable.

18. Si un grief, plainte ou question quelconque n'est pas réglé à la satisfaction des personnes concernées dans les 48 heures ou à l'intérieur d'un délai plus long qui peut être agréé par entente mutuelle à l'époque concernée, alors les étapes suivantes seront suivies avant qu'une affaire puisse être soumise à l'arbitrage, par l'une ou l'autre des parties.

.../10

Première étape

Le salarié, s'il ne l'a pas déjà fait, devra faire présenter sa plainte par son délégué d'atelier au chef du département visé. Un minimum de 48 heures sera accordé, ou plus s'il y a entente mutuelle, pour tenter de régler le problème.

Deuxième étape

Si l'affaire n'est pas réglée entre le délégué d'atelier et le chef de département, le délégué d'atelier devra immédiatement référer l'affaire à l'agent d'affaires syndical et le chef de département, qui à son tout doit référer l'affaire au département du personnel. L'agent d'affaires syndical discutera l'affaire avec le directeur du personnel et un minimum de 48 heures, ou plus s'il y a entente mutuelle, sera accordé pour tenter de régler l'affaire.

Troisième étape

Faute d'entente entre l'agent d'affaires syndical et le directeur du personnel de la Compagnie, l'affaire sera référée, par écrit, au secrétaire de l'Union et au gérant général de la Compagnie ou son représentant, et un délai additionnel de 48 heures sera accordé dans le but d'en venir à une solution satisfaisante.

Quatrième étape

Si aucune entente n'est conclue, l'arbitrage peut être demandé par l'une ou l'autre des parties, tel que stipulé ci-après. Si l'arbitrage devait être demandé, la demande d'arbitrage doit être faite par écrit dans les dix (10) jours après que le grief ou la plainte ait été traité par le secrétaire de l'Union et le gérant général de la Compagnie ou son représentant.

.../11

ARBITRAGE

19. Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elles feront de telles demandes par écrit, adressées à l'autre partie à cette convention, et au même moment, suggéreront le nom d'un arbitre. Les parties auront cinq (5) jours pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre à l'intérieur du délai stipulé, elles pourront alors demander au Ministre du Travail de la province de Québec de choisir un arbitre.

20. Les parties à la présente assumeront conjointement les frais et honoraires de l'arbitre.

21. Aucune affaire qui n'a pas été soumise comme il se doit à toutes les étapes antérieures de la procédure de griefs ne peut être soumise à l'arbitrage.

22. L'arbitre ne sera pas autorisé à rendre aucune décision incompatible avec les termes de cette convention, ni d'altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention.

23. Les procédures devant l'arbitre seront accélérées par les parties à la présente et la décision de l'arbitre sera finale et liera les parties à la présente.

24. A toute étape de la procédure de griefs, y inclus l'arbitrage, les parties impliquées peuvent avoir recours à l'assistance du ou des salariés concernés et des témoins nécessaires et tous les arrangements raisonnables seront entrepris pour permettre aux parties impliquées d'enquêter complètement sur toutes les circonstances.

.../12

CAS DE CONGEDIEMENT

25. L'Union reconnaît que les salariés en période de probation peuvent être congédiés pour des motifs moins sérieux que ce qui justifierait le congédiement d'un salarié inscrit sur la liste d'ancienneté et elle ne contestera pas le congédiement d'un salarié dans les trente (30) jours de calendrier de la date à laquelle il a débuté son travail pour la Compagnie.

26. L'Union peut représenter des salariés relativement à tout grief qui peut survenir dans les trente (30) jours de calendrier auxquels l'on réfère ci-dessus, à l'exception de griefs qui découlent d'un congédiement.

Un salarié sera considéré en probation jusqu'à ce qu'il ait travaillé un total de trente (30) jours de calendrier pour la Compagnie.

Afin d'assurer une exploitation continue et efficace, certaines règles et politiques de l'Employeur, telles qu'édictées de temps à autre, ne doivent pas être violées par ses salariés. La violation de certaines règles de base par un salarié sera considérée une cause juste pour fin de mesure disciplinaire y inclus le congédiement.

L'Employeur fournira à tous ses salariés actuels et à tous les nouveaux salariés une copie appropriée des règles et règlements en vigueur qui touchent les salariés. Une copie des règles et règlements en vigueur sera également fournie au secrétaire de l'Union.

27. Une plainte par un salarié régulier à l'effet qu'il a été injustement congédié sera traitée comme un grief si une déclaration écrite à cet effet est remise au directeur du personnel, dans les trois (3) jours après que le salarié ait cessé de travailler pour la Compagnie.

28. De tels griefs spéciaux peuvent être réglés par les parties ou par voie d'arbitrage selon la procédure établie dans cette convention en confirmant la décision de la direction de congédier le salarié régulier, ou en réintégrant le salarié avec pleine compensation pour le temps perdu, ou par toute autre entente qui est juste et équitable.

29. Lorsqu'un salarié a été congédié sans avis, il aura le droit de rencontrer son délégué d'atelier durant une période de temps raisonnable avant de quitter les lieux.

GRIEFS DE LA DIRECTION

30. Il est entendu que la direction peut soulever toute plainte relative à la conduite de l'Union, de ses officiers, membres du comité, délégués ou membres, et que si une telle plainte n'est pas réglée à la satisfaction mutuelle des parties impliquées, elle peut être traitée comme un grief et référée à l'arbitrage de la même manière qu'un grief d'un salarié, mais les étapes 1 et 2 de l'article 18 seront omises. La même règle s'appliquera aux griefs collectifs que l'Union peut soumettre en son propre nom ou au nom d'un groupe de salariés.

ANCIENNETE

31. La Compagnie souscrit au principe général qu'un salarié avec plus de service satisfaisant qu'un autre devrait être considéré pour une promotion,

.../14

à toute vacance ou attribution de tâche, lorsque ceci se produit, en autant que le salarié ayant le plus d'ancienneté ait les qualités personnelles nécessaires telles que les capacités, l'habileté, le mérite et le rendement. Néanmoins, vu la nature particulière des opérations de la Compagnie, l'ancienneté, à elle seule, ne sera pas le facteur déterminant. L'ancienneté ne sera pas non plus le facteur déterminant dans les cas de démotions, transferts ou d'avancement de salariés, quoiqu'elle sera considérée dans tous ces cas.

32. Un salarié sera considéré en probation et ne sera pas placé sur une liste d'ancienneté avant qu'il n'ait travaillé un total de trente (30) jours de calendrier pour la Compagnie.

33. Une liste d'ancienneté pour chaque département sera affichée au moins une fois par année et indiquera seulement l'ancienneté du salarié dans le département dans lequel il travaille présentement. L'ancienneté globale d'un salarié avec la Compagnie, c'est-à-dire la date à laquelle il a débuté son travail avec la Compagnie sera applicable pour des bénéfices tels que les vacances, quoique le choix des périodes de vacances sera déterminé en fonction de l'ancienneté départementale seulement. Toute objection aux listes d'ancienneté doit être transmise par écrit à la Compagnie dans un délai de quinze (15) jours de l'affichage de la liste d'ancienneté.

34. Lorsqu'en raison d'une difformité physique ou d'une autre incapacité, un salarié devient inapte à accomplir les tâches de ses fonctions, il peut être rayé de la liste d'ancienneté d'une telle classification occupationnelle ou groupe et la Compagnie peut, à sa discrétion, rayer le salarié de ses listes de salariés réguliers.

.../15

35. Le transfert de l'ancienneté d'un département à un autre ne sera pas permis. Dans les cas de transferts temporaires ou de transferts de moins de quatre-vingt-dix (90) jours, l'ancienneté dans l'ancien département sera maintenue seulement si le salarié transfère de nouveau, à ce même ancien département, dans ledit délai de quatre-vingt-dix (90) jours.

36. Dans les cas de promotions, attributions de tâches, rétrogradations ou reclassifications de salariés, la capacité, l'habileté, le mérite et le rendement des salariés seront les facteurs déterminants, et lorsque ces facteurs seront égaux, l'ancienneté départementale ou de groupe sera le facteur déterminant.

37. Lorsqu'il est nécessaire de réduire de façon générale les effectifs de travail dans un département ou groupe, l'ancienneté sera le facteur qui servira de guide en autant qu'elle n'empêche pas la Compagnie de maintenir un effectif de travail de salariés qui sont qualifiés et disposés à accomplir le travail qui est disponible.

38. Suite à une mise à pied, le rappel au travail des salariés s'effectuera comme suit :

a) Le dernier mis à pied, le premier rappelé, sujet aux besoins de la Compagnie de maintenir un effectif de travail qualifié, tel qu'établi à l'article 37.

b) Advenant le cas où des mises à pied saisonnières deviendraient nécessaires, la Compagnie et l'Union tenteront de trouver un arrangement pour réduire la semaine

de travail pour les salariés impliqués au lieu de mettre à pied complètement, les salariés ayant le moins d'ancienneté dans le(s) département(s) concerné(s).

39. Les salariés qui sont mis à pied demeureront sur la liste d'ancienneté de la Compagnie pour une période de six (6) mois, après quoi ils pourront être rayés, ou gardés sur la liste avec le consentement de l'Union, lequel ne sera pas refusé de façon déraisonnable.

40. A moins qu'un salarié ne fasse connaître son intention de revenir au travail, dans les trois (3) jours suivant son rappel, son nom sera mis de côté et à moins que, dans les sept (7) jours suivant son rappel, il ne se rapporte au travail ou ne donne une raison légitime de ne pas pouvoir le faire, il sera rayé de la liste d'ancienneté. Un employé perd ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:

a) S'il quitte volontairement son emploi avec la compagnie;

b) S'il s'absente pendant trois (3) jours de travail consécutifs sans en aviser la compagnie;

c) S'il fait défaut de se présenter au travail le premier jour qui suit l'expiration d'une permission d'absence.

CONGES D'ABSENCE, MALADIE, CONGE POUR DECES

41. Chaque employé ayant complété sa période de probation pourra bénéficier de dix (10) jours de maladie mais non cumulatifs par année. Afin de bénéficier de cette disposition, l'employé devra avoir été absent pour des raisons de mauvaise santé pendant les deux (2) jours ouvarbles précédents. Il doit aussi dans tous les cas fournir une preuve médicale à cet effet. Néanmoins, un employé qui désire bénéficier de cette disposition, doit aviser son supérieur immédiat de son intention aussitôt que raisonnablement possible, mais pas plus tard que deux (2) heures avant celle à laquelle il est cédulé pour commencer à travailler.

Sous réserve du paragraphe précédent, des congés d'absence seront accordés à la discrétion de la Compagnie et toute personne qui est

absente avec la permission écrite de la Compagnie ne sera pas considérée être mise à pied et son ancienneté continuera pendant les trois (3) premiers mois d'absence. Toutefois, aucun congé d'absence ne sera accordé pour permettre à quelqu'employé que ce soit de prendre un autre emploi pour une telle période, sauf dans le cas de consentement mutuel de la Compagnie et de l'Union.

Tout salarié permanent aura droit à trois (3) jours payés de congé dans les cas de décès de la mère, du père, du conjoint, de l'enfant, du frère ou de la soeur, afin d'assister aux funérailles et en autant que ces jours sont pris consécutivement à l'occasion des funérailles. Néamoins, un salarié qui désire bénéficier de cet article doit avoir travaillé une (1) année complète pour la Compagnie.

SECURITE ET SANTE

42. La Compagnie maintiendra des aménagements sanitaires adéquats, des appareils de sécurité appropriés lorsque nécessaire, et portera son attention à l'élimination de toutes conditions de travail qui sont un danger pour la santé ou la sécurité des salariés.

L'Union accepte de coopérer pour assurer le respect de toutes les règles de sécurité et de santé.

TABLEAUX D'AFFICHAGE

43. La Compagnie fournira des tableaux d'affichage à des endroits stratégiques. Tous les avis de l'Union doivent être signés par des officiers autorisés du Local de l'Union et soumis au service du personnel de la Compagnie pour

approbation avant d'être affichés. L'Union convient qu'il ne distribuera pas de pamphlets ou autres publications sur la propriété de la Compagnie sans l'approbation préalable de la Compagnie.

ANNEXES

44. Les parties à la présente ont convenu mutuellement des cédules de conditions de travail suivantes, lesquelles sont, par la présente, annexées à et font partie de cette convention.

"A" - Cédule des heures de travail et autres conditions de travail.

"B" - Cédule des taux de salaire et marges des taux de salaire et classification des tâches.

"C" - Cédule des privilèges de vacances.

"D" - Cédule des privilèges de congés.

"E" - Fonds de Pension

"F" - Formule d'adhésion syndicale et autorisation de précompte syndical.

LEGISLATION PRESENTE ET FUTURE

45. Il est entendu et convenu que toutes les dispositions et interprétations de la présente convention seront assujetties à toutes les lois, ordonnances, règlements et statuts, présents ou futurs, passés ou décrétés, par ou conformément à l'autorité du Parlement du Canada, la Législature du Québec ou toute autre autorité légitime et seront présumées être modifiées, tel que nécessaire, pour que la présente convention soit conforme, à toute époque, à tous changements à ceux-ci.

SALAIRE MINIMUM

46. La Compagnie convient de maintenir un taux horaire minimum, supérieur de $0.20 au salaire minimum, pour tous les salariés de l'Union, pendant la durée de la présente convention.

.../19

DUREE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

47. La présente Convention Collective sera d'une durée de deux (2) ans, commençant le 15 octobre 1981 et se terminant le 14 octobre 1983.

Si c'est l'intention de l'une ou l'autre partie de mettre fin à la présente Convention et de négocier de nouveaux amendements, l'un ou l'autre des parties devra durant le mois de juillet 1983 écrit sous pli recommandé un avis à l'autre partie de son intention.

Durant les négociations pour renouvellement de la présente Convention, celle-ci restera en vigueur jusqu'à ce que la nouvelle Convention soit signée par les parties ou jusqu'à ce que les procédures prévues au Code du Travail de la Province de Québec aient été entièrement appliquées.

DUMENT EXECUTE ET SIGNE A MONTREAL, PROVINCE DE QUEBEC

PAR LES PARTIES LA LA PRESENTE CE 1er JOUR DE mars 1982.

PESCATORE SEAFOOD RESTAURANT LTD. (LA TOUR EIFFEL)	L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS, RESTAURANTS & COMMIS DE BARS LOCAL 31
Gusmaroli Bruno	John Latsouros
	Don Salat

CEDULE "A"

HEURES DE TRAVAIL, HEURES SUPPLEMENTAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

HEURES DE TRAVAIL

Les heures de travail, pour tous les salariés, ne seront pas plus que quarante (40) heures par semaine

Il est convenu que dans certains départements, les heures d'entrée et les heures de sortie peuvent être changées à la discrétion du chef de département avec un avis approprié (normalement une semaine). Dans la mesure du possible, la Compagnie donnera un avis raisonnable aux salariés de tout changement dans leurs heures de travail cédulées.

HEURES SUPPEMENTAIRES

Du surtemps au taux de temps et demi (1½) sera payé pour du temps travaillé en plus de huit (8) heures par jour et de quarante-quatre (44) heures par semaine.

HEURES DE TRAVAIL EXTENSIONNES POUR FAIRE FACE A DES URGENCES

Lorsqu'il est nécessaire pour un salarié de travailler deux (2) quarts consécutifs de travail pour faire face à une urgence, le salarié aura droit à une période de repos équivalente et sa semaine de travail sera raccourcie en conséquence.

Lorsqu'un salarié a complété sa journée régulière de travail et a quitté la propriété de la Compagnie, il recevra une (1) heure additionnelle de paie, pour fin de transport, à son taux horaire régulier, s'il est rappelé par la Compagnie pour travailler.

Lorsque la direction exige qu'un salarié remplace, pour pas moins d'une journée régulière de travail, un salarié ayant un taux horaire régulier supérieur au sien, le salarié recevra le taux contractuel pour le poste qu'il occupe temporairement, mais pas moins que sa paie régulière d'une journée. Un salarié remplaçant un salarié recevant un taux horaire régulier inférieur au sien, recevra son taux horaire normal pendant qu'il travaille au poste payant un taux inférieur. Ces dispositions ne s'appliqueront pas si le changement de poste est le résultat d'un essai, d'une promotion ou d'une rétrogradation.

INDEMNITE DE PRESENCE

La Compagnie convient de tout faire en son pouvoir pour distribuer le travail également et justement entre les salariés réguliers à temps plein.

Lorsqu'un salarié est requis de se présenter au travail une journée quelconque, une garantie de trois (3) heures de travail ou de paie lui est garantie. Cette disposition ne s'appliquera pas aux salariés à temps partiel ou occasionnels.

.../3

UNIFORMES ET NETTOYAGE - DOMMAGES AUX VETEMENTS PERSONNELS

Lorsque la Compagnie exige qu'un salarié porte un vêtement particulier (de la nature d'un uniforme) pour accomplir ses tâches, aucune déduction ne peut être faite de ses gages, tel qu'établi dans cette convention, pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un tel uniforme. La Compagnie remboursera $ 2.00 par deux (2) semaines pour le nettoyage des uniformes.

HORLOGES DE POINTAGE

Des horloges de pointage peuvent être installées par la Compagnie là où elle le juge opportun.

CEDULE "B"

CLASSIFICATION

	TAUX PRESENT	15 OCT/81	15 OCT/82	15 OCT/83
CUISINIER	$ 6.35	$ 7.50	$ 8.50	réouverture
AIDE-CUISINIER	5.05	6.00	6.60	réouverture
PLONGEUR	4.17	4.70	5.20	réouverture
BARMAN/BARMAID	3.45	3.75	4.05	réouverture
SERVICE SERVEUR/SERVEUSE & COMMIS DEBARASSEUR	3.38	3.63	3.88	réouverture

CEDULE "C"

CEDULE DES PRIVILEGES DE VACANCES

ALLOCATION DE VACANCES

1. Les salariés qui ont complété un (1) an de service continu pour la Compagnie, auront droit à quatorze (14) jours de vacances, avec deux (2) semaines de paie régulière ou quatre pour cent (4%) du total du salaire gagné.

2. Les salariés qui ont complété cinq (5) ans de service continu pour la Compagnie, auront droit à vingt-et-un (21) jours de vacances avec trois (3) semaines de paie régulière ou six pour cent (6%) du total de salaire gagné.

3, Les salariés qui ont complété neuf (9) ans de service continu pour la Compagnie, auront droit à vingt-huit (28) jours de vacances avec quatre (4) semaines de paie régulière ou huit pour cent (8%) du total du salaire gagné.

4. Les allocations de vacances tellos qu'établies par la présente convention le sont sans préjudice aux droits d'un salarié qui recevait déjà plus que ces exigences lors de la signature de la présente convention.

PERIODE DE VACANCES

Les vacances seront accordées dans les dix (10) mois suivant la date à laquelle un salarié se qualifie sous les paragraphes 1, 2 ou 3 ci-dessus.

Les périodes de vacances seront prises entre le 1er mai et le 1er septembre à moins d'une entente mutuelle au contraire.

Les périodes de vacances seront déterminées suivant l'ancienneté et seront affichées aussitôt que possible, après le 30 mars de chaque année, et les salariées seront avisés.

CEDULE "D"

JOURS FERIES

La Compagnie accordera les congés qui suivent à tout salarié régulier à temps plein ayant accompli trente (30) jours effectivement travaillés pour la Compagnie à la date du congé, et qui ne s'absentera pas pendant son horaire de travail régulier le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant, à savoir :

1. Le Jour de l'An
2. Le Vendredi Saint
3. St-Jean Baptiste
4. Confédération
5. La Fête du Travail
6. Action de Grâces
7. Le Jour de Noël
8. Le 26 décembre

1. Lorsque le salarié doit travailler l'un des jours ci-haut mentionnés, il sera payé en plus de ses heures régulières, une journée additionnelle de paie à son taux régulier.

2. La Compagnie convient que si un salarié est tenu de travailler pendant sa journée régulière de congé hebdomadaire et que cette journée survient en même temps qu'un congé férié, il recevra une fois et demi (1½) son taux horaire régulier et une journée additionnelle de paye à son taux régulier.

3. La Compagnie convient d'accorder une journée de paye additionnelle à tout salarié lorsqu'un jour férié survient pendant ses vacances annuelles.

4. La Compagnie convient de payer une journée additionnelle de salaire à tout salarié lorsque son congé hebdomadaire coincide avec un jour férié. Ceci signifie également que lorsqu'un salarié est mis à pied pour la journée, il recevra quand même son salaire régulier pour ladite journée.

.../2

CEDULE "D" suite

5. Les salariés qui doivent travailler, mais qui s'absentent de leur travail pendant les journées ci-haut mentionnées, seront considérés en absence non autorisée.

6. Rien dans le contenu général de cette convention ne sera interprété comme limitant un salarié aux congés fériés ci-haut mentionnés. Si un salarié reçoit actuellement plus que les congés ci-haut mentionnés, il continuera de recevoir ces congés additionnels et il sera payé pour lesdits congés suivant les dispositions de la présente convention.

REPAS

Un (1) repas gratuit sera accordé à chaque salarié par quart de travail.

CEDULE "E"

FONDS DE PENSION

La Compagnie convient de contribuer pour chaque employé $0.05 par heure de travail pour fins de dépôt au fonds de pension de l'Union, effectif le 1er janvier 1981.

Les parties conviennent que ce fonds sera dans le seul but d'établir un fonds de pension pour les employés et qui sera administré par un comité comprenant à la fois des représentants de la Compagnie et de l'Union.

APPLICATION POUR DEVENIR MEMBRE

À: L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS D'HÔTELS, RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS
et son local affilié
L'UNION DES EMPLOYÉS D'HÔTELS, RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS
LOCAL 31 (F.T.Q.)

Nom: _____ Date: _____

Adresse: _____ Téléphone: _____

Date de Naissance: _____ Sexe: Masculin_____ Féminin _____

No Ass. Soc.: _____ Pays d'Origine: _____

Avez-vous été dans le passé un membre du Local 31: oui_____ non _____

HÔTEL: _____ Département: _____

Initié le: _____ Suspendu le: _____ Réinstallé le: _____

Je, soussigné. demande volontairement et librement par les présentes mon admission comme membre de l'Union Internationale des Employés d'Hôtels, Restaurants et Commis de Bars et son local affilié, l'Union des Employés d'Hôtels, Restaurants et Commis de Bars – Local 31, à Montréal, affilié avec le A.F.L., C.I.Q., C.T.C., et F.T.Q. J'accepte et je l'autorise à soumettre un requête en accréditation au Commissaire Enquêteur en Chef, afin qu'il l'accrédite et l'autorise à me représenter et pour ma part négocier et de conclure une convention collective de travail avec mon Employeur. Je m'engage sur mon honneur à observer fidèlement la constitution et les règlements dudit Syndicat International et son Local affilié 31.

À mon décès, les bénéfices pourvus par l'Union doivent être payés à:

Bénéficiaire: _____ Degré de Parenté: _____

Adresse: _____ Téléphone: _____

AUTORISATION POUR RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné, autorise librement et volontairement mon Employeur à déduire sur ma paie de chaque mois le montant établi par le Local 31 de l'Union des Employés d'Hôtels, restaurants et Commis de bars et de le remettre par chèque payable à l'ordre de l'Union des Employés d'Hôtels, Restaurants et Commis de bars - Local 31, à l'Officier désigné par l'Union, le ou avant le 15ième jour de chaque mois; tel montant à être accepté par l'Union comme cotisation du mois. Cette autorisation doit couvrir aussi mes frais d'initiation de $10.00 établis par la constitution et les règlements du Local 31 et garde inattaquable mon Employeur et l'Union pour toutes déductions relatives aux remises payées ou reçues en accord avec tel ordre exécutif ou durant le terme de toutes ententes collectives subséquentes.

_____ _____

(Signature du membre) (signature du témoin)