

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-14857-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-10-26		81-11-17		81-02-01	83-02-01	6

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés d'Hôtels, Rest. et Commis de Bars local 31 - Hotel Rest... Att: M. Don Salcito 1410 rue Stanley, suite 500 Montréal, Qué. H3A 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant Taverne Alsacienne 6546 ouest, rue St-Jacques Montréal, Qué. H4B 1V3

Unité de négociation

"Tous les employés, salariés au sens du Code du travail, exerçant la fonction de garçon de table."

Le Commissaire Général du Travail

Région	06-06	Activité	8361 (10)	Affiliation	7
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Rosette David</i>	81-11-27

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

1485-7-01
3672-3

COPIE CONFORME
Don Saley
SECRÉTAIRE EXÉCUTIF

ENTENTE COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: TAVERNE ALSACIENNE
6546 St. Jacques Ouest
Montréal, Québec

ci-après appelée "l'Employeur"

D'UNE PART:

ET L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS
LOCAL 31
1410, rue Stanley - Suite 500
Montréal, Québec H3A 1P8

ci-après appelée le "Syndicat"

D'AUTRE PART:

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes conviennent
de ce qui suit:

hdf
'81 NOV 17 11 02
PAR MESSAGEUR

Dans le but d'améliorer et de favoriser les relations industrielles et économiques entre l'Employeur et ses employés, les parties conviennent de signer la présente convention afin de régir les taux de salaires, les heures de travail, le règlement pacifique des différends et les autres conditions d'emploi prévues par la présente convention, pour la durée de cette convention.

ARTICLE II

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION

A) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés assujettis au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre à l'exception de:

1. Les gérants ainsi que toutes les personnes occupant un rang supérieur à celui de gérant;
2. Les employés de bureau;
3. Les employés à temps partiel travaillant moins de huit (8) heures par semaine;
4. Les employés temporaires qui remplacent les employés réguliers en vacances.

B) Le mot "employé" ou "employés", lorsqu'il est employé ci-après dans cette convention signifie, selon le cas, un ou des employés de l'unité de négociations établie ci-dessus, à moins que le contexte ne l'indique différemment. En cas de contestation, à savoir si une personne est un employé, le cas devra être soumis au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre pour décision.

ARTICLE III

SECURITE SYNDICALE

A) Tout employé qui, à la signature du présent contrat, est membre de l'Union doit comme condition d'emploi demeurer membre de l'Union pour toute la durée du présent contrat.

B) L'Union, à la signature du présent contrat, doit fournir à la compagnie une liste de ses membres en règle à l'emploi de la compagnie et, subsé-
quemment de temps à autre, des listes de tout employé devenu membre de l'Union.

C) Tout différend survenu quant aux statuts de membre de l'Union d'un employé à la date du présent contrat, peut être soumis pour règlement selon la procédure des griefs, telle qu'établie dans le présent contrat.

D) Tout nouvel employé au cours de la période couverte par le présent contrat occupant un poste mentionné dans la présente convention comme étant sous la juridiction de l'Union doit comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre de l'Union dès la fin de sa période de probation. L'Union s'engage à accepter comme membre tout nouvel employé ayant ainsi complété cette période.

E) La Compagnie déduira les retenues syndicales ci-après convenues dans le présent contrat, qu'à compter de la réception par elle de la formule signée par l'employé l'autorisant à faire de telles déductions, et procédera à de telles déductions qu'à compter de l'expiration de la période de probation.

F) Tout employé à temps partiel travaillant régulièrement pour la compagnie au moins douze (12) jours par mois, doit comme condition d'emploi devenir et demeurer membre de l'Union dès qu'il aura complété la période de probation convenue dans le présent contrat; cette période étant un total de trente (30) jours de calendrier pour la compagnie.

G) Tout employé, qui travaillant régulièrement pour la compagnie à la date de signature du présent contrat, doit comme condition d'emploi devenir et demeurer membre de l'Union dans les quinze (15) jours de la signature du présent contrat.

H) Tout employé qui doit devenir membre de l'Union suivant le présent contrat et qui refuse de le faire, doit être renvoyé par la compagnie sur avis écrit reçu par elle de l'Union.

L'Union doit aviser par écrit chaque individu qui aurait été suspendu, expulsé ou déclaré en défaut et en adresser une copie à la compagnie. La compagnie renverra automatiquement ces employés, sept (7) jours après la réception de cet avis, à moins que:

- a) Le statut de membre de l'employé soit régularisé par l'Union au cours de cette période et que l'Union en avise la compagnie.
- b) L'employé avise par écrit la compagnie de son intention de contester la décision de l'Union à son sujet, auquel cas la compagnie pourra le garder à son emploi jusqu'à ce qu'elle soit avisée de la décision finale "signifiant soit la décision rendue par les corps constitués de l'Union ou le jugement final d'un tribunal officiel du Canada".

I) La Compagnie s'engage à déduire de la première paie hebdomadaire des employés à chaque mois la cotisation fixée par l'Union et à remettre et faire parvenir à l'Union à son siège social à Montréal, le ou avant le 15 du mois, les déductions ainsi faites pourvu que chaque membre de l'Union ait fourni à la compagnie une autorisation écrite sur formule syndicale étant irrévocable et valide pour toute la durée du présent contrat.

J) Il est convenu de plus qu'un montant d'initiation à l'Union établie à \$10.00 sera déduit en plus de la cotisation hebdomadaire d'un nouvel employé et remis à l'Union tel que ci-haut prévu.

K) La formule d'autorisation des déductions des cotisations doit être fournie par l'Union et être conforme à l'annexe jointe au présent contrat et en faisant partie.

ARTICLE IV

DISCRIMINATION ET INTIMIDATION

A) Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de l'employeur, du Syndicat ou de leurs représentants ou membres respectifs, contre aucun employé en raison de son activité ou inactivité syndicale, ou le fait qu'il est ou qu'il n'est pas membre d'une organisation ouvrière, ou en raison de sa race, de sa religion, de sa couleur ou de ses affiliations politiques.

B) Il est de plus convenu que, sauf tel que stipulé dans la présente convention, il n'y aura aucune sollicitation de membres, perception de contributions ou autre activité syndicale sur les propriétés de l'employeur sans que permission n'ait été accordée par l'employeur au préalable à cette fin. Il est entendu qu'aucune assemblée en rapport avec le syndicat ou ses activités ne sera tenue sur ses propriétés en aucun temps sans qu'on ait reçu au préalable une permission de l'employeur.

ARTICLE V

FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'employeur à administrer l'entreprise dans laquelle il est engagé et plus particulièrement et sans restreindre la généralité de ce qui précède de:

- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des opérations.
- b) Embaucher les employés, les démettre de leurs fonctions, les transférer, les déplacer, leur accorder des promotions, leur imposer quelque'autres mesures disciplinaires pour cause suffisante, sous réserve de la procédure des griefs prévue à la présente convention.
- c) Etablir, réviser, et amender les règlements régissant la conduite et les méthodes de procéder des employés pourvu que ces règlements soient raisonnables.

ARTICLE VI

PROCEDURE DE GRIEF

Les parties aux présentes désirent que les plaintes des employés soient réglées aussi promptement que possible. Si un employé a une plainte ou question dont il désire discuter avec la compagnie ou s'il croit avoir été injustement traité, ou qu'une disposition du présent contrat n'a pas été observée, il peut porter ce fait à l'attention de l'employeur et il peut là et alors être accompagné de son représentant du Syndicat. S'il est impossible de régler ce problème mutuellement, la procédure de grief ci-après établie sera suivie.

ETAPE NO. 1

L'employé doit présenter son grief verbal à l'employeur ou à son représentant autorisé dans les quarante (48) heures de l'incident.

ETAPE NO. 2

Si un règlement satisfaisant n'est pas atteint dans les quarante-huit (48) heures suivant la présentation de ce grief, l'employé peut, avec ou sans son représentant, présenter son grief par écrit à l'employeur ou à son représentant autorisé qui discutera du grief en présence de la personne en cause et devra rendre une décision écrite dans les quarante-huit (48) heures suivant la présentation du grief.

ETAPE NO. 3

Si la décision de l'employeur ne satisfait pas l'employé ou si aucune décision n'est rendue dans les délais précités, l'employé peut soumettre la question à l'arbitrage tel que ci-après prévu.

ARTICLE VII

- A) Quand l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit faire telle demande par écrit à cette fin. La partie mentionnera également dans sa demande écrite le nom de la personne qu'elle suggère comme arbitre.
- B) A défaut de consentement quant au choix d'un arbitre dans les cinq (5) jours de l'avis écrit demandant l'arbitrage, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministre du Travail de la Province de Québec de désigner un arbitre, selon l'article 100 du Code du Travail.
- C) Chacune des parties au présent contrat défrayera la moitié des frais et honoraires de l'arbitre.
- D) L'arbitre ne peut être autorisé à rendre une décision contraire aux dispositions du présent contrat ou de modifier, amender ou changer quelques termes du présent contrat.

E) Toute la diligence possible sera apportée pour procéder à l'arbitrage, et la décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.

F) On ne tiendra pas compte des dimanches et des congés statutaires lorsqu'il s'agira d'établir les délais en dedans desquels on doit procéder ou compléter chacun des stades de la procédure de grief.

G) Toutes et chacune des limites de temps établies par le présent contrat, plus particulièrement au présent article et par l'article 6, peuvent être prolongées par entente entre les parties.

ARTICLE VIII

PAS D'ARRET DE TRAVAIL

A) A cause de la méthode prévue pour le règlement des griefs, l'employeur convient qu'il ne provoquera ni ordonnera de lock-out de ses employés et le syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève ou autres cessations de travail durant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE IX

SENIORITE

A) L'ancienneté d'entreprise d'un employé ou séniorité signifie la durée de ses services continus pour l'employeur depuis la date de son dernier embauchage.

B) Un employé sera considéré comme étant à l'essai et son nom ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura complété un total de trente (30) jours de calendrier pour l'employeur. A compter de l'expiration de ce délai, son ancienneté commencera à la date de son dernier embauchage.

C) Dans les trente (30) jours de la signature du présent contrat, la compagnie établira une liste d'ancienneté. Copies de ces listes portant les noms, dates de séniorité et la classification seront affichées par l'employeur et une copie en sera fournie à l'Union de son siège à Montréal. Par la suite, les noms des nouveaux employés seront ajoutés aux listes d'ancienneté dès que nécessaire. Les listes d'ancienneté seront révisées et seront affichées à tous les six (6) mois.

D) Tout employé qui croit avoir été injustement traité quant à son ancienneté aura droit au cours des trente (30) jours suivant l'affichage de la liste d'ancienneté de soumettre par écrit un grief à ce sujet, et ce grief sera régi par la procédure de grief prévue au présent contrat.

E) Un employé qui aura été renvoyé et subséquemment réengagé aura droit à son ancienneté seulement de la date de son réengagement, sauf s'il est réengagé d'après les règlements de la séniorité ou d'après la procédure de grief.

F) Les employés subiront des avantages de l'ancienneté aux conditions suivantes:

1. Service continu avec l'employeur
2. Au cours des absences "bona fide" pour les affaires du syndicat aux conditions définies plus haut dans le présent contrat, c'est-à-dire, absence requise par un employé ou par le syndicat et consenti par l'employeur afin de s'occuper des affaires du syndicat.
3. Au cours d'une mise-à-pied de moins de trois mois.
4. Au cas d'absence due à la maladie ou à un accident, pourvu que telles absences ne soient pas de nature à se répéter ou de nature permanente ou de nature d'incapacité, l'ancienneté de ces employés sera maintenue pour une période de six (6) mois.

G) Sous réserve du droit de l'employeur de juger de l'habileté, de la compétence et de l'efficacité, mais aux limitations établies ci-après, le dernier employé engagé devra dans le cas d'une mise-à-pied, être le premier remercié et le dernier remercié ou mis-à-pied devra être le premier réengagé.

H) Lors de l'engagement de nouveaux employés, la préférence doit être donnée aux anciens employés qui ont perdu leur ancienneté avec la compagnie ou plus précisément avec l'employeur et qui ont une demande d'emploi en file pour réengagement.

ARTICLE X
ABSENCES

A) Les permis d'absence seront accordés sans perte de rémunération ni d'ancienneté à l'occasion du décès d'un membre de la famille immédiate d'un employé. Le terme "famille immédiate" comprend: l'épouse, le père, la mère et les enfants, les frères et les soeurs. Ce permis d'absence dans ces circonstances ne doit être pour plus de trois jours mais peut cependant suivant les circonstances et à la seule discrétion de l'employeur être de plus longue durée.

B) L'absence d'un employé à son travail pour une période excédant pas six (6) mois due à la maladie ou à un accident, ne doit pas être considérée comme une cause suffisante pour un renvoi. Toutefois, une maladie ou un accident qui serait dû à l'alcoolisme ou à des blessures subies par suite d'absorption de boisson alcoolique ou résultant d'une action illégale, ne sera pas reconnu comme une cause justifiant une absence.

C) L'employeur peut accorder une permission d'absence à tout employé pour raison personnelle légitime. Toute personne absente avec permission ne sera pas considérée comme étant mise-à-pied et son ancienneté continuera de s'accumuler durant telle absence.

ARTICLE XI
SALAIRE

L'employeur convient de payer et le syndicat convient d'accepter pour la durée de la présente convention l'échelle des salaires prévue à l'annexe A de la présente convention, laquelle forme partie intégrante des présentes.

ARTICLE XII
HEURES DE TRAVAIL

Les termes et conditions décrits aux annexes attachées au présent contrat et en faisant partie s'appliqueront à tous les employés couverts par la présente convention.

ARTICLE XIII
TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

Les termes et conditions décrits à l'annexe relative au travail supplémentaire et faisant partie du présent contrat s'appliqueront à tous les employés couverts par le présent contrat.

ARTICLE XIV
JOURS FERIES

Les jours fériés désignés dans l'annexe portant ce titre et attachée au présent contrat et en faisant partie s'appliqueront à tous les employés couverts par le présent contrat.

ARTICLE XV
VACANCES

Les termes et conditions relatifs aux vacances décrits dans l'annexe portant ce titre attachée au présent contrat et en faisant partie s'appliqueront à tous les employés couverts par la présente convention.

ARTICLE XVI
DIVERS

- A) L'employeur fournira un tableau pour les avis intéressant les employés et plus particulièrement la liste d'ancienneté sera affichée sur ce tableau.
- B) Excepté dans les cas de négligence et de malhonnêteté, les employés ne seront pas requis de payer pour la perte, le prix ou le matériel endommagé dans l'exercice de leurs fonctions.
- C) Le syndicat fournira à l'employeur à intervalle régulier et au cas de tout changement, ou au cas de demande de l'employeur, les noms des officiers de syndicat et de ses représentants.
- D) Le syndicat convient qu'aucun bulletin, circulaire ou autre publication ne sera distribuée sur la propriété de l'employeur sans avoir reçu au préalable la permission de l'employeur.

ARTICLE XVII

GENERALITE

Les avantages en faveur des employés ou du syndicat non compris dans la présente convention seront maintenus durant la durée de cette convention.

ARTICLE XVIII

LOIS PRESENTES ET FUTURES

Il est entendu que toutes dispositions de la présente convention ainsi que l'interprétation sont sujettes aux lois présentes et futures, ordre, règlements, décret émanant du Parlement du Canada ou de la Législature de la Province de Québec ou de toute autre autorité légale, et peuvent être modifiées si nécessaire de façon à ce que ce contrat soit en tout temps conforme avec ces changements.

ANNEXE A

ECHELLE DES SALAIRES

A)	<u>Classification</u>	<u>1ère année</u>	<u>2ième année</u>
	Garçons de Table (taux horaire)	"Les taux horaires de l'échelle des salaires et classifications de cette convention seront payés tel que prévu dans l'ORDONNANCE No:4 Section 13 A et B ainsi que Section 14 A et B.	
	Commis de bar (taux horaire)		

Taux Combiné
(advenant l'élimination de la classification de Commis de Bar)

B) Conditions

- 1) Pour chaque nouvel emploi ou classification non mentionné ci-haut, il y aura lieu de procéder à amender le présent contrat lors de la création de ce nouvel emploi ou de cette nouvelle classification selon la procédure prévue au contrat.

- 2) La Compagnie accepte que pour la durée de cette entente collective, le taux de salaire pour tous les employés sous la portée de l'Union sera en tout temps dix sous (\$0.10) de l'heure en plus en sus du salaire minimum.

L'employé occupant temporairement une fonction pour laquelle est fixé un salaire plus élevé que celui qu'il touche présentement devra recevoir ce salaire durant toute la période au cours de laquelle il occupera cette fonction, sauf si la fonction occupée temporairement est payée à un taux moindre que le taux régulier de cet employé auquel cas cet employé continuera à recevoir son salaire régulier.

3. Ces stipulations ne s'appliqueront pas cependant si le changement de position est le résultat d'un grief, arbitrage, promotion ou démotiion.
4. L'employé qui reçoit présentement un salaire supérieur à celui prévu dans le présent article devra continuer à recevoir ce salaire supérieur.
5. Les salaires seront payés à tous les employés chaque vendredi de chaque semaine.
6. Les salaires convenus dans la présente convention seront payés à compter du premier vendredi qui suivra la signature de la présente convention.

ANNEXE B

HEURES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- A) La semaine de travail sera de quarante-cinq (45) heures. La journée de travail sera de huit (8) heures.
- B) Le total journalier des heures et jours de travail des employés réguliers doit être affiché au moins trois (3) jours de travail à l'avance. Des changements pourront être faits dans la cédule pour rencontrer des conditions de service.
- C) Avis de ces changements devra être donné aussitôt que possible.
- D) La semaine de travail normale consistera en cinq (5) jours de calendrier. Dans la même journée, neuf (9) heures seront le maximum d'heures payables à temps simple.

E) La semaine de travail de quarante-cinq (45) heures pour tous les employés réguliers ne doit pas être réduite en employant des employés temporaires ou des employés à temps partiel.

F) Tout employé régulier ou à temps partiel appelé à travailler pour une urgence ou non, et étant arrivé en temps à son travail pour répondre à cet appel devra recevoir au moins (3) heures de salaire même s'il ne complète pas ces trois (3) heures de travail.

G) Après ces trois heures, il devra recevoir le salaire régulier prévu au présent pour le temps qu'il aura travaillé.

H) Tout employé quittant son emploi devra donner une (1) semaine d'avis à son employeur. S'il ne le fait pas, il sera réduit de son salaire deux(2) jours de salaire.

I) L'employeur est requis de donner à l'employé sur renvoi une (1) semaine d'avis après que l'employé aura complété sa période de probation ou une (1) semaine de paie, à moins que l'employé ne soit renvoyé pour cause.

ANNEXE C

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

A) Le temps supplémentaires effectué après quarante-cinq (45) heures de travail, au cours de la même semaine, ou neuf (9) heures au cours de la même journée, sera payé à temps et demi.

B) Les employés ne seront pas requis de suspendre le travail pendant les heures régulières pour absorber le temps supplémentaires.

C) La préparation et le nettoyage doit être inclus dans le total d'heures de travail actuel qui doit être requis.

Les bartenders et waiters doivent garder leur zone de service dans les conditions de propreté en temps, mais ne doivent pas être requis d'empiler les chaises ou de balayer le plancher après la fermeture de l'entreprise.

ANNEXE D
CONGES LEGAUX ET BENEFICE MALADIE PAYES

A) Les jours suivants doivent être considérés comme congés légaux:

1. Jour de l'An
2. Vendredi Saint
3. Fête de la Reine
4. Saint Jean-Baptiste
5. Confédération
6. Fête du Travail
7. Action de Grâces
8. Jour de Noël
9. Le lendemain du Jour de Noël (le 26 décembre).

B) L'employé requis de travailler un jour de fête légale sera payé, en plus du taux régulier pour la fête légale, au taux régulier pour les heures de travail effectuées ce jour-là.

C) Dix (10) jours de maladie non utilisés à la fin de chaque année seront payés.

Les employés réguliers auront droit à dix (10) jours de maladie payés par année de service - non cumulatifs d'une année à une autre. L'employeur peut exiger un certificat du médecin de l'employé concerné.

ADDENDUM

Deux choix de repas gratuits (Spécial du Jour) seront donnés par jour aux employés de la taverne sous la juridiction de l'Union.

ANNEXE E
VACANCES

- A) Après un (1) an de service, un employé aura droit à deux (2) semaines de vacances payées.
- B) Après cinq (5) ans de service, un employé aura droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- C) Après douze (12) ans de service, un employé aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- D) La période des vacances devra généralement être durant les mois de juillet, août, et septembre.

ARTICLE 15

EXPIRATION ET DUREE DE LA CONVENTION

Le présent contrat sera pour une durée de deux (2) ans commençant le ^{C.F.} mois de février 1981 _____, et se terminant le mois de ^{C.F.} février 1983 _____ et se renouvellera automatiquement pour une période supplémentaire d'un an, et par la suite d'année en d'année, à moins que l'une ou l'autre partie ne fasse part de son intention de mettre fin ou d'amender le présent contrat dans le délai ci-après mentionné.

Si c'est l'intention de l'une ou l'autre partie de mettre fin au présent contrat de négocier de nouvelles conditions de travail, l'une ou l'autre des parties devra, entre le soixantième et le trentième (60e et 30e) jour avant l'expiration du présent contrat, donner par écrit sous pli recommandé un avis à l'autre de son intention. Les négociations à cette fin devront commencer le plus rapidement possible et si une entente n'a pas été conclue lorsque l'expiration du présent contrat, le présent contrat continuera de s'appliquer et demeurera en vigueur jusqu'à ce que les procédures prévues au code du travail de la Province de Québec aient été entièrement appliquées.

Rien dans les paragraphes qui précèdent ne doit limiter le droit de l'une ou l'autre des parties de négocier sous forme de proposition ou contre proposition, toutes et chacune des clauses du présent contrat ainsi que des annexes ci-attachées et en faisant partie.

FAIT ET SIGNE A MONTREAL CE 26^e jour de ^{oct} ~~novembre~~ 1981 ^{B.F.}

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,
RESTAURANTS & COMMIS DE BARS
LOCAL 31

TAVERNE ALSACIENNE

[Signature]

Real Caddette

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-14857-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-10-26		81-11-17		81-02-01	83-02-01	6

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés d'Hôtels, Rest. et Commis de Bars local 31 - Hotel Rest... Att: M. Don Salcito 1410 rue Stanley, suite 500 Montréal, Qué. H3A 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant Taverne Alsacienne 6546 ouest, rue St-Jacques Montréal, Qué. H4B 1V3

Unité de négociation

"Tous les employés, salariés au sens du Code du travail, exerçant la fonction de garçon de table."

Le Commissaire Général du Travail

Région	06-06	Activité	8361 (10)	Affiliation	7
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

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

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

3. L'association de l'employeur n'est pas celle de l'accréditation.

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

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Rosette David</i>	81-11-27

Pour renseignements

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

1485-7-01
3672-3

COPIE CONFORME
Don Saley
SECRÉTAIRE EXÉCUTIF

ENTENTE COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: TAVERNE ALSACIENNE
6546 St. Jacques Ouest
Montréal, Québec

ci-après appelée "l'Employeur"

D'UNE PART:

ET L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS
LOCAL 31
1410, rue Stanley - Suite 500
Montréal, Québec H3A 1P8

ci-après appelée le "Syndicat"

D'AUTRE PART:

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes conviennent
de ce qui suit:

hdf
'81 NOV 17 11 02
PAR MESSAGEUR

Dans le but d'améliorer et de favoriser les relations industrielles et économiques entre l'Employeur et ses employés, les parties conviennent de signer la présente convention afin de régir les taux de salaires, les heures de travail, le règlement pacifique des différends et les autres conditions d'emploi prévues par la présente convention, pour la durée de cette convention.

ARTICLE II

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION

A) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés assujettis au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre à l'exception de:

1. Les gérants ainsi que toutes les personnes occupant un rang supérieur à celui de gérant;
2. Les employés de bureau;
3. Les employés à temps partiel travaillant moins de huit (8) heures par semaine;
4. Les employés temporaires qui remplacent les employés réguliers en vacances.

B) Le mot "employé" ou "employés", lorsqu'il est employé ci-après dans cette convention signifie, selon le cas, un ou des employés de l'unité de négociations établie ci-dessus, à moins que le contexte ne l'indique différemment. En cas de contestation, à savoir si une personne est un employé, le cas devra être soumis au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre pour décision.

ARTICLE III

SECURITE SYNDICALE

A) Tout employé qui, à la signature du présent contrat, est membre de l'Union doit comme condition d'emploi demeurer membre de l'Union pour toute la durée du présent contrat.

B) L'Union, à la signature du présent contrat, doit fournir à la compagnie une liste de ses membres en règle à l'emploi de la compagnie et, subsé-
quemment de temps à autre, des listes de tout employé devenu membre de l'Union.

C) Tout différend survenu quant aux statuts de membre de l'Union d'un employé à la date du présent contrat, peut être soumis pour règlement selon la procédure des griefs, telle qu'établie dans le présent contrat.

D) Tout nouvel employé au cours de la période couverte par le présent contrat occupant un poste mentionné dans la présente convention comme étant sous la juridiction de l'Union doit comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre de l'Union dès la fin de sa période de probation. L'Union s'engage à accepter comme membre tout nouvel employé ayant ainsi complété cette période.

E) La Compagnie déduira les retenues syndicales ci-après convenues dans le présent contrat, qu'à compter de la réception par elle de la formule signée par l'employé l'autorisant à faire de telles déductions, et procédera à de telles déductions qu'à compter de l'expiration de la période de probation.

F) Tout employé à temps partiel travaillant régulièrement pour la compagnie au moins douze (12) jours par mois, doit comme condition d'emploi devenir et demeurer membre de l'Union dès qu'il aura complété la période de probation convenue dans le présent contrat; cette période étant un total de trente (30) jours de calendrier pour la compagnie.

G) Tout employé, qui travaillant régulièrement pour la compagnie à la date de signature du présent contrat, doit comme condition d'emploi devenir et demeurer membre de l'Union dans les quinze (15) jours de la signature du présent contrat.

H) Tout employé qui doit devenir membre de l'Union suivant le présent contrat et qui refuse de le faire, doit être renvoyé par la compagnie sur avis écrit reçu par elle de l'Union.

L'Union doit aviser par écrit chaque individu qui aurait été suspendu, expulsé ou déclaré en défaut et en adresser une copie à la compagnie. La compagnie renverra automatiquement ces employés, sept (7) jours après la réception de cet avis, à moins que:

- a) Le statut de membre de l'employé soit régularisé par l'Union au cours de cette période et que l'Union en avise la compagnie.
- b) L'employé avise par écrit la compagnie de son intention de contester la décision de l'Union à son sujet, auquel cas la compagnie pourra le garder à son emploi jusqu'à ce qu'elle soit avisée de la décision finale "signifiant soit la décision rendue par les corps constitués de l'Union ou le jugement final d'un tribunal officiel du Canada".

I) La Compagnie s'engage à déduire de la première paie hebdomadaire des employés à chaque mois la cotisation fixée par l'Union et à remettre et faire parvenir à l'Union à son siège social à Montréal, le ou avant le 15 du mois, les déductions ainsi faites pourvu que chaque membre de l'Union ait fourni à la compagnie une autorisation écrite sur formule syndicale étant irrévocable et valide pour toute la durée du présent contrat.

J) Il est convenu de plus qu'un montant d'initiation à l'Union établie à \$10.00 sera déduit en plus de la cotisation hebdomadaire d'un nouvel employé et remis à l'Union tel que ci-haut prévu.

K) La formule d'autorisation des déductions des cotisations doit être fournie par l'Union et être conforme à l'annexe jointe au présent contrat et en faisant partie.

ARTICLE IV

DISCRIMINATION ET INTIMIDATION

A) Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de l'employeur, du Syndicat ou de leurs représentants ou membres respectifs, contre aucun employé en raison de son activité ou inactivité syndicale, ou le fait qu'il est ou qu'il n'est pas membre d'une organisation ouvrière, ou en raison de sa race, de sa religion, de sa couleur ou de ses affiliations politiques.

B) Il est de plus convenu que, sauf tel que stipulé dans la présente convention, il n'y aura aucune sollicitation de membres, perception de contributions ou autre activité syndicale sur les propriétés de l'employeur sans que permission n'ait été accordée par l'employeur au préalable à cette fin. Il est entendu qu'aucune assemblée en rapport avec le syndicat ou ses activités ne sera tenue sur ses propriétés en aucun temps sans qu'on ait reçu au préalable une permission de l'employeur.

ARTICLE V

FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'employeur à administrer l'entreprise dans laquelle il est engagé et plus particulièrement et sans restreindre la généralité de ce qui précède de:

- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des opérations.
- b) Embaucher les employés, les démettre de leurs fonctions, les transférer, les déplacer, leur accorder des promotions, leur imposer quelque'autres mesures disciplinaires pour cause suffisante, sous réserve de la procédure des griefs prévue à la présente convention.
- c) Etablir, réviser, et amender les règlements régissant la conduite et les méthodes de procéder des employés pourvu que ces règlements soient raisonnables.

ARTICLE VI

PROCEDURE DE GRIEF

Les parties aux présentes désirent que les plaintes des employés soient réglées aussi promptement que possible. Si un employé a une plainte ou question dont il désire discuter avec la compagnie ou s'il croit avoir été injustement traité, ou qu'une disposition du présent contrat n'a pas été observée, il peut porter ce fait à l'attention de l'employeur et il peut là et alors être accompagné de son représentant du Syndicat. S'il est impossible de régler ce problème mutuellement, la procédure de grief ci-après établie sera suivie.

ETAPE NO. 1

L'employé doit présenter son grief verbal à l'employeur ou à son représentant autorisé dans les quarante (48) heures de l'incident.

ETAPE NO. 2

Si un règlement satisfaisant n'est pas atteint dans les quarante-huit (48) heures suivant la présentation de ce grief, l'employé peut, avec ou sans son représentant, présenter son grief par écrit à l'employeur ou à son représentant autorisé qui discutera du grief en présence de la personne en cause et devra rendre une décision écrite dans les quarante-huit (48) heures suivant la présentation du grief.

ETAPE NO. 3

Si la décision de l'employeur ne satisfait pas l'employé ou si aucune décision n'est rendue dans les délais précités, l'employé peut soumettre la question à l'arbitrage tel que ci-après prévu.

ARTICLE VII

- A) Quand l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit faire telle demande par écrit à cette fin. La partie mentionnera également dans sa demande écrite le nom de la personne qu'elle suggère comme arbitre.
- B) A défaut de consentement quant au choix d'un arbitre dans les cinq (5) jours de l'avis écrit demandant l'arbitrage, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministre du Travail de la Province de Québec de désigner un arbitre, selon l'article 100 du Code du Travail.
- C) Chacune des parties au présent contrat défrayera la moitié des frais et honoraires de l'arbitre.
- D) L'arbitre ne peut être autorisé à rendre une décision contraire aux dispositions du présent contrat ou de modifier, amender ou changer quelques termes du présent contrat.

E) Toute la diligence possible sera apportée pour procéder à l'arbitrage, et la décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.

F) On ne tiendra pas compte des dimanches et des congés statutaires lorsqu'il s'agira d'établir les délais en dedans desquels on doit procéder ou compléter chacun des stades de la procédure de grief.

G) Toutes et chacune des limites de temps établies par le présent contrat, plus particulièrement au présent article et par l'article 6, peuvent être prolongées par entente entre les parties.

ARTICLE VIII

PAS D'ARRET DE TRAVAIL

A) A cause de la méthode prévue pour le règlement des griefs, l'employeur convient qu'il ne provoquera ni ordonnera de lock-out de ses employés et le syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève ou autres cessations de travail durant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE IX

SENIORITE

A) L'ancienneté d'entreprise d'un employé ou séniorité signifie la durée de ses services continus pour l'employeur depuis la date de son dernier embauchage.

B) Un employé sera considéré comme étant à l'essai et son nom ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura complété un total de trente (30) jours de calendrier pour l'employeur. A compter de l'expiration de ce délai, son ancienneté commencera à la date de son dernier embauchage.

C) Dans les trente (30) jours de la signature du présent contrat, la compagnie établira une liste d'ancienneté. Copies de ces listes portant les noms, dates de séniorité et la classification seront affichées par l'employeur et une copie en sera fournie à l'Union de son siège à Montréal. Par la suite, les noms des nouveaux employés seront ajoutés aux listes d'ancienneté dès que nécessaire. Les listes d'ancienneté seront révisées et seront affichées à tous les six (6) mois.

D) Tout employé qui croit avoir été injustement traité quant à son ancienneté aura droit au cours des trente (30) jours suivant l'affichage de la liste d'ancienneté de soumettre par écrit un grief à ce sujet, et ce grief sera régi par la procédure de grief prévue au présent contrat.

E) Un employé qui aura été renvoyé et subséquemment réengagé aura droit à son ancienneté seulement de la date de son réengagement, sauf s'il est réengagé d'après les règlements de la séniorité ou d'après la procédure de grief.

F) Les employés subiront des avantages de l'ancienneté aux conditions suivantes:

1. Service continu avec l'employeur
2. Au cours des absences "bona fide" pour les affaires du syndicat aux conditions définies plus haut dans le présent contrat, c'est-à-dire, absence requise par un employé ou par le syndicat et consenti par l'employeur afin de s'occuper des affaires du syndicat.
3. Au cours d'une mise-à-pied de moins de trois mois.
4. Au cas d'absence due à la maladie ou à un accident, pourvu que telles absences ne soient pas de nature à se répéter ou de nature permanente ou de nature d'incapacité, l'ancienneté de ces employés sera maintenue pour une période de six (6) mois.

G) Sous réserve du droit de l'employeur de juger de l'habileté, de la compétence et de l'efficacité, mais aux limitations établies ci-après, le dernier employé engagé devra dans le cas d'une mise-à-pied, être le premier remercié et le dernier remercié ou mis-à-pied devra être le premier réengagé.

H) Lors de l'engagement de nouveaux employés, la préférence doit être donnée aux anciens employés qui ont perdu leur ancienneté avec la compagnie ou plus précisément avec l'employeur et qui ont une demande d'emploi en file pour réengagement.

ARTICLE X
ABSENCES

A) Les permis d'absence seront accordés sans perte de rémunération ni d'ancienneté à l'occasion du décès d'un membre de la famille immédiate d'un employé. Le terme "famille immédiate" comprend: l'épouse, le père, la mère et les enfants, les frères et les soeurs. Ce permis d'absence dans ces circonstances ne doit être pour plus de trois jours mais peut cependant suivant les circonstances et à la seule discrétion de l'employeur être de plus longue durée.

B) L'absence d'un employé à son travail pour une période excédant pas six (6) mois due à la maladie ou à un accident, ne doit pas être considérée comme une cause suffisante pour un renvoi. Toutefois, une maladie ou un accident qui serait dû à l'alcoolisme ou à des blessures subies par suite d'absorption de boisson alcoolique ou résultant d'une action illégale, ne sera pas reconnu comme une cause justifiant une absence.

C) L'employeur peut accorder une permission d'absence à tout employé pour raison personnelle légitime. Toute personne absente avec permission ne sera pas considérée comme étant mise-à-pied et son ancienneté continuera de s'accumuler durant telle absence.

ARTICLE XI
SALAIRE

L'employeur convient de payer et le syndicat convient d'accepter pour la durée de la présente convention l'échelle des salaires prévue à l'annexe A de la présente convention, laquelle forme partie intégrante des présentes.

ARTICLE XII
HEURES DE TRAVAIL

Les termes et conditions décrits aux annexes attachées au présent contrat et en faisant partie s'appliqueront à tous les employés couverts par la présente convention.

ARTICLE XIII
TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

Les termes et conditions décrits à l'annexe relative au travail supplémentaire et faisant partie du présent contrat s'appliqueront à tous les employés couverts par le présent contrat.

ARTICLE XIV
JOURS FERIES

Les jours fériés désignés dans l'annexe portant ce titre et attachée au présent contrat et en faisant partie s'appliqueront à tous les employés couverts par le présent contrat.

ARTICLE XV
VACANCES

Les termes et conditions relatifs aux vacances décrits dans l'annexe portant ce titre attachée au présent contrat et en faisant partie s'appliqueront à tous les employés couverts par la présente convention.

ARTICLE XVI
DIVERS

- A) L'employeur fournira un tableau pour les avis intéressant les employés et plus particulièrement la liste d'ancienneté sera affichée sur ce tableau.
- B) Excepté dans les cas de négligence et de malhonnêteté, les employés ne seront pas requis de payer pour la perte, le prix ou le matériel endommagé dans l'exercice de leurs fonctions.
- C) Le syndicat fournira à l'employeur à intervalle régulier et au cas de tout changement, ou au cas de demande de l'employeur, les noms des officiers de syndicat et de ses représentants.
- D) Le syndicat convient qu'aucun bulletin, circulaire ou autre publication ne sera distribuée sur la propriété de l'employeur sans avoir reçu au préalable la permission de l'employeur.

ARTICLE XVII

GENERALITE

Les avantages en faveur des employés ou du syndicat non compris dans la présente convention seront maintenus durant la durée de cette convention.

ARTICLE XVIII

LOIS PRESENTES ET FUTURES

Il est entendu que toutes dispositions de la présente convention ainsi que l'interprétation sont sujettes aux lois présentes et futures, ordre, règlements, décret émanant du Parlement du Canada ou de la Législature de la Province de Québec ou de toute autre autorité légale, et peuvent être modifiées si nécessaire de façon à ce que ce contrat soit en tout temps conforme avec ces changements.

ANNEXE A

ECHELLE DES SALAIRES

A)	<u>Classification</u>	<u>1ère année</u>	<u>2ième année</u>
	Garçons de Table (taux horaire)	"Les taux horaires de l'échelle des salaires et classifications de cette convention seront payés tel que prévu dans l'ORDONNANCE No:4 Section 13 A et B ainsi que Section 14 A et B.	
	Commis de bar (taux horaire)		

Taux Combiné
(advenant l'élimination de la classification de Commis de Bar)

B) Conditions

- 1) Pour chaque nouvel emploi ou classification non mentionné ci-haut, il y aura lieu de procéder à amender le présent contrat lors de la création de ce nouvel emploi ou de cette nouvelle classification selon la procédure prévue au contrat.

- 2) La Compagnie accepte que pour la durée de cette entente collective, le taux de salaire pour tous les employés sous la portée de l'Union sera en tout temps dix sous (\$0.10) de l'heure en plus en sus du salaire minimum.

L'employé occupant temporairement une fonction pour laquelle est fixé un salaire plus élevé que celui qu'il touche présentement devra recevoir ce salaire durant toute la période au cours de laquelle il occupera cette fonction, sauf si la fonction occupée temporairement est payée à un taux moindre que le taux régulier de cet employé auquel cas cet employé continuera à recevoir son salaire régulier.

3. Ces stipulations ne s'appliqueront pas cependant si le changement de position est le résultat d'un grief, arbitrage, promotion ou démotion.
4. L'employé qui reçoit présentement un salaire supérieur à celui prévu dans le présent article devra continuer à recevoir ce salaire supérieur.
5. Les salaires seront payés à tous les employés chaque vendredi de chaque semaine.
6. Les salaires convenus dans la présente convention seront payés à compter du premier vendredi qui suivra la signature de la présente convention.

ANNEXE B

HEURES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- A) La semaine de travail sera de quarante-cinq (45) heures. La journée de travail sera de huit (8) heures.
- B) Le total journalier des heures et jours de travail des employés réguliers doit être affiché au moins trois (3) jours de travail à l'avance. Des changements pourront être faits dans la cédule pour rencontrer des conditions de service.
- C) Avis de ces changements devra être donné aussitôt que possible.
- D) La semaine de travail normale consistera en cinq (5) jours de calendrier. Dans la même journée, neuf (9) heures seront le maximum d'heures payables à temps simple.

E) La semaine de travail de quarante-cinq (45) heures pour tous les employés réguliers ne doit pas être réduite en employant des employés temporaires ou des employés à temps partiel.

F) Tout employé régulier ou à temps partiel appelé à travailler pour une urgence ou non, et étant arrivé en temps à son travail pour répondre à cet appel devra recevoir au moins (3) heures de salaire même s'il ne complète pas ces trois (3) heures de travail.

G) Après ces trois heures, il devra recevoir le salaire régulier prévu au présent pour le temps qu'il aura travaillé.

H) Tout employé quittant son emploi devra donner une (1) semaine d'avis à son employeur. S'il ne le fait pas, il sera réduit de son salaire deux(2) jours de salaire.

I) L'employeur est requis de donner à l'employé sur renvoi une (1) semaine d'avis après que l'employé aura complété sa période de probation ou une (1) semaine de paie, à moins que l'employé ne soit renvoyé pour cause.

ANNEXE C

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

A) Le temps supplémentaires effectué après quarante-cinq (45) heures de travail, au cours de la même semaine, ou neuf (9) heures au cours de la même journée, sera payé à temps et demi.

B) Les employés ne seront pas requis de suspendre le travail pendant les heures régulières pour absorber le temps supplémentaires.

C) La préparation et le nettoyage doit être inclus dans le total d'heures de travail actuel qui doit être requis.

Les bartenders et waiters doivent garder leur zone de service dans les conditions de propreté en temps, mais ne doivent pas être requis d'empiler les chaises ou de balayer le plancher après la fermeture de l'entreprise.

ANNEXE D
CONGES LEGAUX ET BENEFICE MALADIE PAYES

A) Les jours suivants doivent être considérés comme congés légaux:

1. Jour de l'An
2. Vendredi Saint
3. Fête de la Reine
4. Saint Jean-Baptiste
5. Confédération
6. Fête du Travail
7. Action de Grâces
8. Jour de Noël
9. Le lendemain du Jour de Noël (le 26 décembre).

B) L'employé requis de travailler un jour de fête légale sera payé, en plus du taux régulier pour la fête légale, au taux régulier pour les heures de travail effectuées ce jour-là.

C) Dix (10) jours de maladie non utilisés à la fin de chaque année seront payés.

Les employés réguliers auront droit à dix (10) jours de maladie payés par année de service - non cumulatifs d'une année à une autre. L'employeur peut exiger un certificat du médecin de l'employé concerné.

ADDENDUM

Deux choix de repas gratuits (Spécial du Jour) seront donnés par jour aux employés de la taverne sous la juridiction de l'Union.

ANNEXE E
VACANCES

- A) Après un (1) an de service, un employé aura droit à deux (2) semaines de vacances payées.
- B) Après cinq (5) ans de service, un employé aura droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- C) Après douze (12) ans de service, un employé aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- D) La période des vacances devra généralement être durant les mois de juillet, août, et septembre.

ARTICLE 15

EXPIRATION ET DUREE DE LA CONVENTION

Le présent contrat sera pour une durée de deux (2) ans commençant le ^{C.F.} mois de février 1981 _____, et se terminant le mois de ^{C.F.} février 1983 _____ et se renouvellera automatiquement pour une période supplémentaire d'un an, et par la suite d'année en d'année, à moins que l'une ou l'autre partie ne fasse part de son intention de mettre fin ou d'amender le présent contrat dans le délai ci-après mentionné.

Si c'est l'intention de l'une ou l'autre partie de mettre fin au présent contrat de négocier de nouvelles conditions de travail, l'une ou l'autre des parties devra, entre le soixantième et le trentième (60e et 30e) jour avant l'expiration du présent contrat, donner par écrit sous pli recommandé un avis à l'autre de son intention. Les négociations à cette fin devront commencer le plus rapidement possible et si une entente n'a pas été conclue lorsque l'expiration du présent contrat, le présent contrat continuera de s'appliquer et demeurera en vigueur jusqu'à ce que les procédures prévues au code du travail de la Province de Québec aient été entièrement appliquées.

Rien dans les paragraphes qui précèdent ne doit limiter le droit de l'une ou l'autre des parties de négocier sous forme de proposition ou contre proposition, toutes et chacune des clauses du présent contrat ainsi que des annexes ci-attachées et en faisant partie.

FAIT ET SIGNE A MONTREAL CE 26^e jour de ^{oct 81} ~~novembre~~ 1981.

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,
RESTAURANTS & COMMIS DE BARS
LOCAL 31

TAVERNE ALSACIENNE

[Signature]

Real Caddette

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]