



DÉPÔT

2301-0

Dépôt N°:

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|--|--|--|--|

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 2 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

|       |  |           |           |   |           |
|-------|--|-----------|-----------|---|-----------|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres |           |           | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-1484-04 |
|       | Date   | Signature | Réception |   |           |
|       | 85-02-19   | 85-03-20  |           |   |           |

| Association  | Employeur   |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br>Union des Empl. d'Hôtels, Restaurants & Commis de Bars, local 31 - Hotel...<br>Att.: Monsieur Don Salcito<br>1410 rue Stanley, suite 500<br>Montréal, Qué<br>H3A 1P8 | <input type="checkbox"/> Déposant<br>Montreal Amateur Athletic Association<br>2070 rue Peel<br>Montréal, Qué<br>H3A 1W5 |
| <input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties  | Région <u>06-06</u><br>Activité <u>8863 (10)</u><br>Affiliation <u>07*</u>  |

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

**ENTENTE: Cédule "B" classification et taux de salaires**

Pour le commissaire général du travail

|                     |          |
|---------------------|----------|
| Signature           | Date     |
| Pierrette David /sg | 85-04-02 |

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

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 02301-0

|       |  |  |                                  |                                 |   |   |
|-------|--|--|----------------------------------|---------------------------------|---|---|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention | <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement | <input type="checkbox"/> Entente | <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-1484-04   |
| Date  | Signature  | Réception  | Durée                            | Du                              | Au  | Nombre de salariés régis par la convention collective |
|       | 83-06-22   | 83-07-04   |                                  | 82-12-10                        | 85-12-09  | 6   |

|  |   |
|--|---|
| Association  | Employeur   |
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br>Union des Empl. D'Hôtels, Rest. et Commis de Bars local 31 - Hotel & Rest.<br>Att: M. Don Salcito<br>1410 Stanley, ste 500<br>Montréal, QC.<br>H3A 1P8 | <input type="checkbox"/> Déposant<br>Montreal Amateur Athletic Association<br>2070 rue Peel<br>Montréal, QC.<br>H3A 1W5 |

Unité de négociation  
 "Tous les commis de bar, garçons de table, filles de tables, bus-boys, qui travaillent dans les différents départements: nommément: Main Bar, Gold Room Bar, Men's Locker Room Bar, Main Dining Room, et Pine Room, excluant: le groupe suivant: la cuisine, chefs cuisiniers, aide-cuisinier, laveur de vaisselles, pâtissier, boucher, garde-manger, superviseur des bars, hôtesse, employés de bureau, opérateurs de téléphone, maintenance et tous les autres exclus par la Loi."

|        |       |          |           |             |   |
|--------|-------|----------|-----------|-------------|---|
| Région | 06-06 | Activité | 8863 (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: Pierrette David/dg  
 Date: 83-08-16

Pour renseignements:  425, St-Amable, Québec G1H 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

CONVENTION COLLECTIVE

1484-04 1  
2301-0.

ENTRE: MONTREAL AMATEUR ATHLETIC ASSOCIATION  
2070 rue Peel  
Montréal, Québec  
H3A 1W5

PAR MESSAGEUR

Ci-après appelé "LE CLUB"

PARTIE DE PREMIERE PART

ET : L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,  
RESTAURANTS & COMMIS DE BARS  
LOCAL 31 (C.T.C.)  
1410 rue Stanley - Suite 500  
Montréal, Québec  
H3A 1P8

Ci-après appelée "L'UNION"

PARTIE DE SECONDE PART

ATTENDU QUE l'union ci-haut mentionnée a été dûment accréditée 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 MONTREAL AMATEUR ATHLETIC ASSOCIATION couverts par la présente convention et visés par le certificat d'accréditation émis.

ATTENDU QU'il est du désir du club et de l'union de coopérer dans le but d'assurer les relations harmonieuses et mutuellement satisfaisantes entre la compagnie et ses employés; d'instituer un mécanisme propre à assurer un règlement rapide et équitable des griefs; ainsi que d'établir et de conserver des salaires, heures de travail et conditions de travail satisfaisantes pour tous les employés assujettis aux dispositions de cette convention;

ET ATTENDU QUE le club de même que l'union désirent promouvoir l'efficacité des opérations de la compagnie de même que l'efficacité de tous les employés afin que les conditions puissent se stabiliser à un niveau plus élevé;

POUR CES MOTIFS, la compagnie et l'union conviennent comme suit:

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 Le club reconnaît l'union comme le seul et exclusif agent négociateur pour tous les employés du club travaillant au MONTREAL AMATEUR ATHLETIC ASSOCIATION en conformité avec le certificat d'accréditation émis en faveur de l'union par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec.
- 1.02 Pour les fins de cette convention, le mot employé réfère uniquement aux personnes travaillant à l'intérieur de l'unité de négociation ci-haut décrite.

ARTICLE II - RELATIONS ENTRE LE CLUB ET L'UNION

- 2.01 Le club convient de n'exercer aucune discrimination, interférence, contrainte ou coercition, soit directement ou par l'intermédiaire d'un de ses représentants, contre l'un quelconque des employés, plus particulièrement des délégués d'atelier, à cause de son appartenance au syndicat ou de ses activités syndicales. L'adhérence au syndicat par les employés éligibles ne sera pas découragée par le club.
- 2.02 Advenant le cas où le club jugerait nécessaire de congédier un employé qui est officier du syndicat, le congédiement n'aura pas lieu jusqu'à ce que la version du club dans l'affaire ait été exposée à l'agent d'affaires de l'union par le gérant du club. Il est convenu par les parties aux présentes que ceci n'aura aucunement pour effet de restreindre ou autrement préjudicier les droits de la compagnie dans les cas de congédiement tels que détaillés plus amplement à l'article IX de cette convention.
- 2.03 Il est convenu qu'aucun employé assujéti à cette convention ne pourra conclure un contrat individuel ou un accord avec le club visant des salaires ou conditions de travail qui seraient incompatibles avec les termes de cette convention.
- 2.04 Pas plus de deux représentants de l'union autorisés par le gérant du club pourront avoir accès à des moments raisonnables au lieux du club afin de rencontrer les employés et de faire enquête sur les conditions de travail. Il est convenu que les représentants ne pourront d'aucune façon interférer avec les devoirs d'un employé et qu'il devront s'identifier avant d'entrer sur les lieux, ainsi que présenter l'autorisation qu'ils ont reçue au chef de département ou à son représentant dûment mandaté.
- 2.05 L'union convient qu'il n'aura aucune activité syndicale sur les propriétés du club pendant les heures de travail des employés qui aurait effet d'interférer avec la production ou service, ou de nuire à l'efficacité des opérations du club.

ARTICLE III - REGIME SYNDICAL

- 3.01 Tous les employés membres en règle de l'union à la date effective de cette convention devront comme condition du maintien de leur emploi, maintenir leur adhésion à l'union pour la durée de cette convention. Une fois par mois et pas plus tard que le vingt-cinquième jour du mois courant, l'union devra fournir en duplicata au club une liste certifiée exacte par le secrétaire de l'union indiquant les membres en règle de l'union actuellement employés par le club.
- 3.02 Tous les employés actuels qui ne sont pas membres de l'union doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir et demeurer membres de l'union dans les (30) jours de calendrier qui suivent la date effective de

cette convention.

- 3.03 Tous les nouveaux employés devront comme condition d'emploi devenir et demeurer membres de l'union dans les trente (30) jours de calendrier qui suivront la date de leur entrée au service du club. Sous réserve des dispositions de l'article 3.05, l'union convient d'accepter chacun de ces nouveaux employés comme membres.
- 3.04 Tout employé qui doit être membre de l'union en vertu des dispositions de cette convention et qui refuse d'y adhérer dans les trente (30) jours de calendrier de sa période de probation, sera congédié par le club sur réception d'un avis officiel par écrit envoyé du syndicat au club.
- 3.05 L'union doit aviser par écrit tout individu suspendu, expulsé ou déclaré non en règle, et doit en remettre une copie au club. Le club congédiera ledit employé sept (7) jours suivant réception de l'avis de l'union, à moins que:
- a) le statut de l'employé devienne acceptable à l'union pendant cette période; ou
  - b) l'employé soumette par écrit au club que le geste de l'union n'est pas raisonnable et exige que l'affaire soit soumise à la procédure de grief de cette convention.

3.06 RETENUES SYNDICALES

Comme condition du maintien de leur emploi, tous les employés régis par la présente convention devront consentir à la retenue par l'employeur sur son traitement, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par règlement dudit syndicat. Le club 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 au club 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 le club et l'union.
- b) Le club 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

- b) suite  
durée de la convention. Il incombe au club de voir à l'application intégrale de cet article.
- c) Le club 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) Le club 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.

3.07 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.

#### ARTICLE IV - PAS DE GREVE NI DE LOCK-OUT

4.01 Les lois de la province de Québec gouverneront en ce qui concerne les grèves et lock-out.

#### ARTICLE V - RESERVE DES DROITS DE GERANCE

5.01 L'union reconnaît le droit exclusif du club de gérer et diriger son entreprise et plus particulièrement:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) embaucher, congédier, retraiter, transférer, promouvoir, rétrograder ou discipliner les employés, à condition qu'une plainte de promotion, rétrogradation ou transfert discriminatoire, ou une plainte à l'effet qu'un employé a été congédié ou discipliné sans cause juste et suffisante puisse faire l'objet d'un grief et être traitée dans la façon ci-après décrite;

5.02 Toute question relative à l'opération des affaires du club qui n'est pas spécifiquement couverte dans cette convention sera réservée au club et relevera uniquement de sa responsabilité;

- 5.03 a) Afin d'assurer le droit du club de maintenir l'efficacité telle que prévue à l'article 5.01 a) et afin d'assurer la pleine coopération entre le club et ses employés, il est convenu que tous les officiers de l'union impliqués d'une façon ou d'une autre dans l'opération de cette convention, de même que les délégués syndicaux et les membres du comité, ne vont d'aucune façon encourager mais vont plutôt activement décourager toute inefficacité ou négligence de la part d'un employé ou d'un groupe d'employés.
- b) C'est le désir du club non seulement d'exiger l'efficacité mais aussi de promouvoir l'efficacité de ses employés et chaque fois que c'est possible d'instituer et de maintenir des programmes d'entraînement en vue de la sélection pour promotion des employés qui démontrent un intérêt, aptitude et efficacité.

ARTICLE VI - REPRESENTATION SYNDICALE/COMITE DE NEGOCIATIONS

- 6.01 Le Club reconnaît le droit de l'union de nommer ou autrement choisir un comité de négociations composé d'au plus deux (2) employés, et de deux ou trois (2 ou 3) représentants permanents du local de l'union dont aucun ne sera présentement employé dans l'industrie.
- 6.02 Toutes modifications à cette convention pendant sa durée se feront par entente entre l'union et le club laquelle sera confirmée par écrit.
- 6.03 Il est de plus convenu que le comité de négociations se préoccupera seulement des négociations pour le renouvellement ou la modification de cette convention au moment approprié.
- 6.04 Le club reconnaît le droit de l'union de nommer ou autrement choisir pas plus d'un (1) délégué d'atelier par équipe pour chaque département afin d'assister les employés dans la présentation de leur grief au représentant du club. Une liste des noms de tous les délégués d'atelier sera fournie au club par l'union et sera mise à jour.
- 6.05 Il est convenu de part et d'autre que seuls les employés devenus permanents et ayant leur nom sur la liste de séniorité pourront être éligibles à titre de délégué ou de membre de tout comité de l'union établi en vertu de cette convention.
- 6.06 L'union reconnaît que les délégués, les membres des comités et les officiers de l'union ont des devoirs réguliers à accomplir pour la compagnie et que ces personnes ne doivent pas quitter leur tâche régulière avant d'avoir obtenu la

6.06 suite

permission du Directeur du club. Au moment où il continue leurs devoirs réguliers, ces personnes doivent se présenter au Directeur du club et lui donner toute explication raisonnable qui peut être requise au sujet de leur absence.

6.07

Il est de plus convenu que les délégués et autres officiers de l'union ne s'absenteront pas de leur travail de façon déraisonnable dans le but de s'occuper de griefs des employés ou d'autres affaires de l'union. Conformément à cette entente, le club convient de verser aux employés membres du comité de négociations ou agissant comme délégués qui participent aux négociations avec le club, ou qui s'occupent des griefs des employés ou assistent aux rencontres des délégués syndicaux, une compensation égale à leur taux de salaire régulier pour le temps pendant lequel ils ont vaqué à ces occupations pendant leurs heures de travail, à la condition toutefois que telles absences ou rencontres aient été préalablement approuvées par la direction. Cette disposition n'a aucunement d'application pour ce qui est du temps passé pour vaquer à ces occupations en dehors des heures régulières de travail des employés.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEF

Un grief est un différent d'opinion entre les deux parties, relatif à l'entreprise ou à l'application de la convention collective. Tout grief sera soumis à la procédure suivante:

7.01

Les parties aux présentes sont désireuses de voir les griefs se régler aussi rapidement que possible. Il est entendu qu'aucun salarié n'a de grief à faire valoir avant d'avoir donné à son supérieur immédiat une occasion de régler ledit grief, sauf en ce qui concerne les cas de congédiement, lesquels sont immédiatement référés à l'étape 1 de la procédure de griefs. Il est entendu que seuls les salariés qui ont terminé leur période de probation peuvent déposer un grief pour contester un congédiement.

7.02

S'il le désire, le salarié peut se faire accompagner par son délégué syndical.

7.03

Si un grief n'est pas réglé à la satisfaction du salarié en dedans de cinq (5) jours ouvrables (exclusion faite des congés fériés et des jours de fin de semaine) de l'occurrence du fait qui justifie le grief, ce grief sera soumis au représentant syndical lequel en discutera verbalement avec le représentant désigné de l'Employeur. Le représentant de l'Employeur doit rendre sa réponse au permanent syndical dans les cinq (5) jours qui suivent. A défaut de règlement, la procédure suivante s'applique:

ETAPE 1

Le grief doit être soumis par écrit par un officier du Syndicat au Directeur du club dans les cinq (5) jours qui suivent la réponse du représentant de l'Employeur.

Le Directeur du club a cinq (5) jours pour rendre sa décision suite à la réception du grief tel que soumis par écrit.

ETAPE 2

A défaut de règlement à l'étape précédente, le grief peut être porté à l'arbitrage dans les quinze (15) jours qui suivent. A défaut de ce faire par le Syndicat, le grief doit être considéré comme réglé.

7.04 Les délais prévus à la présente procédure sont de rigueur.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 Si le Syndicat désire porter un grief à l'arbitrage, il doit en informer par écrit la partie patronale dans le délai prévu à l'étape 2 de la procédure de griefs.

8.02 Les personnes dont les noms suivent agissent comme arbitres pour la durée de cette convention collective:

Harvey Frumkin  
Jean-Jacques Turcotte

8.03 Les arbitres ci-dessus nommés sont appelés en rotation, et s'ils ne sont pas disponibles dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la demande, le grief est référé à une personne choisie par les parties. A défaut d'entente, l'arbitre est nommé par le Ministre du travail et de la Main-d'oeuvre.

8.04 Aucun cas ne sera soumis à l'arbitrage s'il n'a pas franchi toutes les étapes requises selon la procédure de griefs dans les délais impartis.

8.05 L'arbitre a juridiction pour interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la présente convention. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les parties.

8.06 Il est entendu que l'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier, ajouter ou retrancher une partie quelconque de la présente convention collective. En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur, il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

8.07 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin des auditions.

- 8.08 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les deux (2) parties.

ARTICLE IX - CAS DE CONGEDIEMENT

- 9.01 L'union reconnaît que les employés probationnaires peuvent être congédiés pour des motifs moins sérieux que ceux justifiant le congédiement d'un employé figurant sur la liste de séniorité, et l'union convient de ne pas mettre en question le congédiement de tout employé qui a lieu pendant les soixante (60) jours de calendrier à compter de la date de son embauchage par le club.
- 9.02 L'union peut représenter des employés relativement à tout grief qui survient à l'intérieur des soixante (60) jours de calendrier prévus à l'article 9.01, à l'exception toutefois des griefs concernant un congédiement.
- 9.03 Une plainte d'un employé ayant complété sa période de probation à l'effet qu'il a été congédié sans cause juste sera traitée comme un grief à la condition qu'une déclaration écrite à cet effet soit remise au Directeur du club dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'employé a cessé de travailler pour la compagnie.
- 9.04 Ce grief spécial peut être réglé par les parties aux présentes ou par voie d'arbitrage selon la procédure prévue dans cette convention soit en ratifiant le geste du club en congédiant l'employé permanent, ou soit en réintégrant l'employé avec pleine compensation pour le temps perdu, ou encore par tout autre arrangement juste et équitable.
- 9.05 Quant un employé a été congédié sans avis, il aura le droit de voir son délégué d'atelier pour un temps raisonnable avant de quitter les lieux.

ARTICLE X - REGLEMENTS

- 10.01 Afin d'assurer des opérations continues et couronnées de succès, certains règlements et certaines politiques du club, telles qu'établies, ne doivent pas être enfreints par ses employés. La violation de certains règlements de base, tels que: la malhonnêteté, l'intoxication, les rendra passible de suspension ou de congédiement même s'il s'agit d'une première offense.
- 10.02 La violation de règlements de moindre importance sera réglée par l'imposition de mesures disciplinaires progressives. Toutefois, la violation fréquente de règlements, mêmes mineure, sera considérée comme cause de congédiement.

ARTICLE XI - ANCIENNETE

- 11.01 L'Employeur souscrit au principe général voulant qu'un salarié ayant à son actif une période de service satisfaisante plus longue qu'un autre salarié doit être considéré lorsque se présente toute promotion pour laquelle il possède les qualités nécessaires, l'habileté et la compétence requises.
- 11.02 A défaut d'entente à l'effet contraire, l'Employeur convient du principe de cédule les "congés hebdomadaires" d'un salarié suivant son ancienneté de classification dans le département où il travaille.
- 11.03 Un salarié ne figure pas sur la liste d'ancienneté tant qu'il est dans sa période de probation. A l'expiration de sa période de probation, l'ancienneté du salarié se calcule à partir de la date de son dernier embauchage.
- Pendant sa période de probation, un salarié peut être suspendu, congédié ou remercié de ses services sans recours à la procédure de griefs et à l'arbitrage.
- 11.04 L'ancienneté départementale consiste en la durée de service continu à l'intérieur d'un des départements.
- 11.05 L'ancienneté du club sera déterminé par classification. Toutefois aucune employée ne peut exercer son ancienneté dans le vestiaire des hommes.
- 11.06 Une liste d'ancienneté par département est affichée au moins une (1) fois l'an et contient les noms des salariés du département et la date de leur entrée en fonction dans le service pour lequel ils travaillent au moment de l'affichage.
- 11.07 Le choix de la période de vacances s'effectue selon l'ancienneté départementale; toutefois, c'est l'ancienneté générale qui est utilisée pour déterminer le nombre de jours de vacances auxquels un salarié a droit.
- 11.08 Un salarié muté temporairement d'un département à un autre ne conserve l'ancienneté du premier département que s'il y retourne dans les quatre-vingt-dix (90) jours. L'ancienneté n'est pas transférable d'un département à un autre.
- 11.09 Un salarié perd son ancienneté et son emploi et tous les autres droits qui s'y rattachent:

11.09 (suite)

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié et s'il n'est pas réinstallé;
- c) s'il ne respecte pas les conditions d'une permission d'absence qui lui a été accordée par écrit par l'Employeur ou si au cours d'une absence, il travaille pour le compte d'un autre Employeur à moins qu'il n'ait reçu de son Employeur une autorisation expresse et spécifique pour ce faire;
- d) s'il s'absente de son travail sans autorisation pour trois (3) jours ouvrables ou plus, à moins de fournir à l'Employeur des motifs que ce dernier jugera satisfaisants;
- e) s'il néglige de se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis de rappel qui lui est transmis sous pli recommandé à sa dernière adresse connue de l'Employeur;
- f) lorsqu'il est mis à pied pour une période égale à son ancienneté et ce, jusqu'à un maximum de six (6) mois renouvelable sans excéder six (6) autres mois;
- g) lorsqu'il est absent par suite de maladie ou accident, si telle absence excède vingt-quatre (24) mois;
- h) lorsqu'il est absent par suite d'une maladie industrielle ou un accident de travail, si telle absence excède vingt-quatre (24) mois. Toutefois, lorsqu'il est absent pour une période excédant vingt-quatre (24) mois et subséquemment, son rétablissement est tel qu'il redevient en mesure d'exécuter ses fonctions normalement, l'Employeur lui donne priorité lors d'un nouvel embauchage;
- i) lorsque rétabli à la suite d'une maladie ou d'un accident, il ne revient pas au travail dans le délai prévu à moins qu'il ne soumette un certificat médical de son médecin traitant, attestant la nécessité de la prolongation, tel certificat pouvant en tout temps être vérifié et contrôlé par l'Employeur.

11.10 Pour le choix d'un salarié dans tout mouvement de main-d'oeuvre, l'habileté et la compétence sont les facteurs décisifs et toutes ces choses égales, l'ancienneté du département à l'intérieur de la classification sera le facteur décisif.

11.11 Dans les cas de mise à pied, l'ancienneté départementale par classification est le facteur déterminant sous réserve de maintenir une équipe de salariés qualifiées prêts à faire le travail disponible.

ARTICLE XII - PERMISSION D'ABSENCE, MALADIE, CONGE DE DEUIL

- 12.01 Chaque employé ayant complété sa période de probation pourra bénéficier d'une journée de maladie par mois de service, jusqu'à un maximum de sept (7) jours au cours d'une même année. Tout employés en congé de maladie pour trois jours ou plus consécutifs devra fournir une preuve médicale à cet effet sur leur retour au travail. Chaque employé ayant une année de service continu avec le Club aura droit d'accumuler deux (2) de ces jours de maladie au cours de l'année suivante. Toute fois, aucun employé n'aura droit à plus de neuf (9) jours de maladie au cours d'une même année.
- 12.02 Sous réserve de l'article 12.01, des permissions d'absence sans solde seront accordées à la discrétion du club et toute personne absente avec la permission écrite du club ne sera pas considérée comme mise à pied et son ancienneté continuera de s'accumuler pendant les six (6) premiers mois d'absence. Toutefois, aucune permission d'absence ne sera accordée afin de permettre à un employé de prendre un autre emploi pendant cette période, à moins que ce ne soit du consentement et du club et de l'union.
- 12.03 L'Employeur consent à accorder aux salariés réguliers ainsi qu'aux salariés réguliers à temps partiel après avoir terminé un (1) an au service de l'Employeur, trois (3) jours de congés payés à titre de congés de commisération comme suit:

Dans le cas d'un salarié, lorsqu'un décès survient dans la famille immédiate, ex: décès de sa mère, de son père, de son frère, de sa soeur, de son conjoint ou de son enfant.

Le maximum de congés alloués à un salarié en une (1) année est de trois (3) jours.

Le salarié devra fournir une preuve satisfaisante du décès sous la forme d'une coupure de journal, d'un certificat de décès ou de sépulture. Les chefs de services doivent être notifiés.

ARTICLE XIII - SECURITE ET SANTE

- 13.01 Le club devra maintenir des arrangements sanitaires adéquats, ainsi que des moyens de sécurité appropriés lorsque nécessaires, et devra de même veiller à l'élimination de toutes conditions d'emploi représentant un danger pour la santé ou la sécurité des employés.
- 13.02 L'union convient de coopérer afin d'assurer l'observance de tous les règlements de sécurité et santé.

ARTICLE XIV - TABLEAUX D'AFFICHAGE

14.01 Le club fournira des tableaux d'affichage situés en des endroits stratégiques. Tous les avis de l'union doivent être signés par les officiers appropriés de l'union locale et soumis au gérant pour son approbation avant d'être affichés. L'union convient de ne pas distribuer aucun circulaire ou autre publication sur les lieux de la compagnie avant d'avoir préalablement obtenu l'approbation du club.

ARTICLE XV - CEDULES

15.01 Le club et l'union conviennent d'établir les cédules et conditions de travail suivants, lesquelles sont annexées aux présentes et y font parties intégrantes:

- a) Cédule d'heures de travail et autres conditions de travail;
- b) Cédule de taux de salaires et de classification d'emploi;
- c) Cédule de privilèges de vacances;
- d) Cédule de privilèges de congés;
- e) Plan de Pension; Salaire Minimum
- f) Demande d'adhésion à l'union et autorisation de déduction.

ARTICLE XVI - LOIS ACTUELLES ET FUTURES

16.01 Il est convenu entre les parties aux présentes que toutes les dispositions de cette convention de même que leur interprétation seront assujetties à toutes les lois actuelles ou futures, arrêtés en conseil, règlements, faits ou passés par ou sous l'autorité du Parlement du Canada, de la Législature de la Province de Québec, ou de toute autre autorité légale, et ces dispositions seront réputées modifiées dans la mesure du nécessaire afin que cette convention respecte en tout temps toutes modifications qui pourraient surgir relativement à ces lois.

ARTICLE XVII - DUREE OU MODIFICATION

- 17.01 La présente convention collective est d'une durée de trois (3) ans, commençant le 10 décembre 1982 et se terminant le 9 décembre 1985.
- 17.02 Aucune des dispositions de la présente convention collective n'est en vigueur avant la date de signature des présentes.
- 17.03 La présente convention demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle entente soit signée par les parties ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties se soit prévaluée de son droit de grève ou de lock-out.
- 17.04 Réouverture de la convention: Les parties conviennent de la réouverture de la convention collective sur les salaires et bénéfices marginaux, le tout conformément aux dispositions prévues à l'article 107 du Code du travail.

L'avis de réouverture des négociations doit être donné par l'une ou l'autre des parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant le 1er septembre 1984.

FAIT ET SIGNE A MONTREAL CE 22 JOUR DE June 1983

POUR ET DE LA PART DE:

MONTREAL AMATEUR ATHLETIC ASSOCIATION

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

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

[Signature]  
John Kabruss  
[Signature]  
Ronald Arsa  
Mrs E. Dupresne  
[Signature]

ARTICLE XVII - DUREE OU MODIFICATION

- 17.01 La présente convention collective est d'une durée de trois (3) ans, commençant le 10 décembre 1982 et se terminant le 9 décembre 1985.
- 17.02 Aucune des dispositions de la présente convention collective n'est en vigueur avant la date de signature des présentes.
- 17.03 La présente convention demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle entente soit signée par les parties ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties se soit prévalu de son droit de grève ou de lock-out.
- 17.04 Réouverture de la convention: Les parties conviennent de la réouverture de la convention collective sur les salaires et bénéfices marginaux, le tout conformément aux dispositions prévues à l'article 107 du Code du travail.

L'avis de réouverture des négociations doit être donné par l'une ou l'autre des parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant le 1er septembre 1984.

FAIT ET SIGNE A MONTREAL CE

JOUR DE

198

POUR ET DE LA PART DE:

MONTREAL AMATEUR ATHLETIC  
ASSOCIATION

*[Handwritten signature]*  
 \_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
 \_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

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

*[Handwritten signature]*  
 \_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
 \_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
 \_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
 \_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
 \_\_\_\_\_

CEDULE "A"

HEURES DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLEMENTAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1. HEURES DE TRAVAIL

- a) La semaine de travail pour tous les employés sera de quarante (40) heures par semaine, et la journée de travail sera de huit (8) heures.
- b) La semaine de quarante (40) heures sera composée de cinq (5) jours de huit (8) heures avec deux (2) jours de congé à chaque semaine.
- c) Il est convenu que le temps pour commencer et terminer le travail peut être varié à la discrétion du gérant du club moyennant un avis suffisant (normalement une (1) semaine). En autant que possible, le club donnera aux employés un avis raisonnable de quarante-huit (48) heures de toutes modification aux heures cédulées de l'employé.

2. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- a) Le surtemps sera payé aux taux de temps et demi (1 1/2) pour le temps autorisé travaillé au delà de huit (8) heures par jour, ou au delà de quarante (40) heures par semaine.
- b) Le surtemps sera payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour le temps travaillé à la sixième (6ième) et septième (7ième) journée consécutive.
- c) Lorsqu'il devient nécessaire qu'un employé travaille sur deux (2) équipes consécutives afin de répondre à une situation d'urgence, l'employé devra bénéficier d'un temps de congé équivalent et sa semaine de travail sera réduite en conséquence.
- d) Chaque fois qu'un employé ayant complété sa journée régulière de travail et ayant quitté les lieux du club est rappelé par le club pour travailler, il devra recevoir une (1) heure additionnelle de temps pour le voyageant laquelle sera payée à son taux régulier.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE suite

- e) Quand le club demande à un employé de remplacer un employé gagnant un taux plus élevé pour une durée n'excédant pas une (1) journée normale de travail, cet employé devra recevoir le taux contractuel pour la position qu'il remplit temporairement, mais pas moins que sa journée régulière de travail. Un employé remplaçant une personne d'un taux de salaire moins élevé devra recevoir son propre taux normal de salaire pendant qu'il remplit les tâches de la fonction moins rémunérée. Ces dispositions ne s'appliqueront pas si le changement de position résulte d'un essai, d'une promotion ou d'une rétrogradation.

3. PRESENTATION AU TRAVAIL

Le club convient de faire tout ce qui est possible pour que le travail soit distribué également et justement parmi des employés réguliers à plein temps.

A chaque fois que l'on demande à un employé de se présenter au travail, il lui sera donné une garantie de quatre (4) heures de travail et/ou de paye.

4. UNIFORMES ET NETTOYAGE - DOMMAGES AUX VETEMENTS PERSONNELS

Chaque fois que la compagnie exige qu'un employé porte un vêtement particulier (dans la nature d'un uniforme) afin d'accomplir ses devoirs, aucune déduction ne peut être faite des salaires prévus à cette convention pour l'achat, l'usage ou la maintenance de cet uniforme.

5. HORLOGE DE TEMPS

Les horloges de temps seront installées par le club chaque fois que le club le juge nécessaire.

6. REPAS

Les repas seront donnés aux employés sur le principe de "in and out" i.e. la valeur du repas sera chargée à l'employé et additionnée sur ces gains.

CEDULE "B"

CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRES DE L'HEURE

|  | <u>1ERE ANNEE</u><br>10% | <u>2EME ANNEE</u><br>6% | <u>3EME ANNEE</u><br><u>REOUVERTURE</u> |
|--|--------------------------|-------------------------|---|
| Commis de bar général                                    | \$ 8.32                  | \$ 8.82                 | réouverture                             |
| Commis de bar/garçon de table - salle à manger           | 8.65                     | 9.17                    | réouverture                             |
| Lacrosse - serveur/euse (temps plein)                    | 8.32                     | 8.82                    | réouverture                             |
| Lacrosse - serveur/euse (temps partiel)                  | 7.25                     | 7.69                    | réouverture                             |
| Commis débarrasseurs                                     | 5.80                     | 6.15                    | réouverture                             |
| Chambre de bicycle - serveur/euse (temps plein)          | 6.15                     | 6.52                    | réouverture                             |
| Chambre de bicycle - serveur/euse (temps partiel)        | 5.80                     | 6.15                    | réouverture                             |
| Cap's Pub - barman (temps plein)                         | 8.32                     | 8.82                    | réouverture                             |
| Cap's Pub - barman (temps partiel)                       | 6.00                     | 6.36                    | réouverture                             |
| Vestiaire d'hommes - serveur/euse barman (temps plein)   | 8.32                     | 8.82                    | réouverture                             |
| Vestiaire d'hommes - serveur/euse barman (temps partiel) | 6.00                     | 6.36                    | réouverture                             |

RETROACTIVITE: La rétro sera payée à partir du 10 décembre 1982, date en vigueur de la présente convention collective.

Si des salariés non-syndiqués reçoivent une augmentation à la deuxième année (2ième) de la convention collective au dessus du 6% prévu, automatiquement les salariés syndiqués recevront la même augmentation.

C E D U L E "C"

PAYE DE VACANCES

1. a) Les employés ayant un (1) an de service continu avec le club auront droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux de quatre pour cent (4%) de leur salaire brut.
  - b) Les employés ayant cinq (5) ans de service continu avec le club auront droit à trois (3) semaines de vacances payées au taux de six pour cent (6%) de leur salaire brut.
  - c) Les employés ayant douze (12) ans de service continu avec le club auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux de huit pour cent (8%) de leur salaire brut.
2. La paye de vacances prévue à cette convention ne préjudiciera d'aucune façon les droits d'un employé qui recevrait déjà des conditions plus avantageuses à la signature de la présente convention.
  3. Des vacances seront accordées dans les dix (10) mois qui suivent la date à laquelle l'employé se qualifie sous le paragraphe a), b) et c) et seront cédulées le plus tôt possible après le 30 avril de chaque année.
  4. Les périodes de vacances seront choisies entre le 1er mai et le 1er septembre à moins qu'il n'y ait d'accord au contraire.
  5. Les périodes de vacances seront déterminées selon l'ancienneté et ne seront pas cumulatives d'année en année.

*Don Salcito*

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE :

MONTREAL AMATEUR ATHLETIC ASSOCIATION  
2070 rue Peel  
Montréal, Qc.  
H3A 1W6

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

MONTREAL  
MESSAGERS

MAR 20 12:43

*st*

ET :

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,  
RESTAURANTS & COMMIS DE BARS  
LOCAL 31, C.T.C.  
1410 Stanley - Suite 500  
Montréal, Qc.  
H3A 1P8

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

Conformément à l'article 17.04 de ladite convention collective, prévoyant une réouverture des négociations pour les salaires et bénéfices pour la 3ième année, couvrant la période du 10 décembre 1984 au 9 décembre 1985. Les parties conviennent de ce qui suit:

1. La convention collective est reconduite dans son ensemble, exception faite des cédules ci-jointes, qui doivent se lire ainsi:

2. a) CEDULE "B" - CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRES

10 décembre 1984

|  |         |
|--|---------|
| Commis de bar général                                    | \$ 9.13 |
| Commis de bar garçon de table - salle à manger           | 9.49    |
| Lacrosse - serveur/euse (temps plein)                    | 9.13    |
| Lacrosse - serveur/euse (temps partiel)                  | 7.96    |
| Commis débarrasseurs                                     | 6.37    |
| Chambre de bicyclette - serveur/euse (temps plein)       | 6.75    |
| Chambre de bicyclette - serveur/euse (temps partiel)     | 6.37    |
| Cap's Pub - barman (temps plein)                         | 9.13    |
| Cap's Pub - barman (temps partiel)                       | 6.58    |
| Vestiaire d'hommes - serveur/euse barman (temps plein)   | 9.13    |
| Vestiaire d'hommes - serveur/euse barman (temps partiel) | 6.58    |

3. b) CEDULE "D" - PRIVILEGE DE CONGES

1. Le club versera à tous les salariés réguliers à plein temps ayant complété leur période de probation le salaire pour les congés suivants:

LE JOUR DE NOEL  
LE LENDEMAIN DE NOEL  
LE JOUR DE L'AN  
LE VENDREDI SAINT  
LA FETE DE LA REINE

LA SAINT-JEAN BAPTISTE  
LE JOUR DE LA CONFEDERATION  
LA FETE DU TRAVAIL  
LA FETE DE L'ACTION DE GRACES  
LE LUNDI DE PAQUES

2. Le club versera au salarié qui n'est pas obligé de travailler, une (1) journée de paie à son taux régulier.
3. Quand le salarié est obligé de travailler une journée de congé prévue au paragphe 1, il sera payé le double de son taux de salaire régulier.
4. Si un des jours de congé mentionnés au paragraphe 1, coïncide avec une journée régulière de congé d'un salarié, le salarié recevra la paie équivalente à une journée régulière de travail.
5. Le club convient de verser une (1) journée additionnelle de paie à tout salarié alors qu'un congé prévu au paragraphe 1 a lieu pendant ses vacances annuelles.
6. Afin d'être en mesure de bénéficier de la paie de congés prévus au paragraphe 1, le salarié doit travailler le jour qui précède et le jour qui suit le congé, à moins que le salarié soit cédulé pour des congés sur ces journées.
7. Les salariés qui sont cédulés à travailler mais qui s'absentent de travailler au jour de congé ci-haut mentionné, seront considérés comme absents sans solde et cette provision ne s'appliquera pas à eux.
8. Cette provision ne s'appliquera pas aux salariés qui réclament des bénéfices de maladie ou qui sont à leur demande, en congé sans solde.

FAIT ET SIGNE A MONTREAL CE 19 JOUR DU MOIS DE Fev.  
1985.

MONTREAL AMATEUR ATHLETIC ASSOCIATION

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,  
RESTAURANTS & COMMIS DE BARS  
LOCAL 31, C.T.C.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*John Katsouris*  
\_\_\_\_\_  
*Jim Salati*  
\_\_\_\_\_  
*Ronald Pessal*  
\_\_\_\_\_  
*Mrs E. Dufresne*  
\_\_\_\_\_  
*Angie Buda*  
\_\_\_\_\_

## 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

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.

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)

## CEDULE "D"

### PRIVILEGE DE CONGES

1. Le club versera à tous les employés réguliers à plein temps ayant complété leur période de probation le salaire pour les congés suivants:  

|                              |                               |
|------------------------------|-------------------------------|
| Le jour de Noel              |                               |
| Le lendemain du jour de Noel | St-Jean Baptiste              |
| Le jour de l'An              | Le jour de la Confédération   |
| Le vendredi Saint            | La fête du Travail            |
| La fête de la Reine          | La fête de l'Action de Grâces |
  
2. Le club versera à l'employé qui n'est pas obligé de travailler une (1) journée de paye à son taux régulier.
  
3. Quand l'employé est obligé de travailler une journée de congé prévue au paragraphe 1, il sera payé le double de son taux de salaire régulier.
  
4. Si un des jours de congé ci-haut mentionnés coïncide avec une journée régulière de congé d'un employé, l'employé recevra la paye équivalente à une journée régulière de travail.
  
5. Le club convient de verser une (1) journée additionnelle de paye à tout employé alors qu'un congé prévu au paragraphe 1. a lieu pendant ses vacances annuelles.
  
6. Afin d'être en mesure de bénéficier de la paye de congés prévus au paragraphe 1., l'employé doit travailler le jour qui précède et le jour qui suit le congé, à moins que l'employé soit cédulé pour des congés sur ces journées.
  
7. Les employés qui sont cédulés à travailler mais qui s'absentent de travailler au jour de congé ci-haut mentionné, seront considérés comme absents sans solde et cette provision ne s'appliquera pas à eux.
  
8. Cette provision ne s'appliquera pas aux employés qui réclament des bénéfices de maladie ou qui sont à leur demande, en congé sans solde.

C E P U L E " E "

FONDS DE PENSION

Le club convient de contribuer pour chaque employé \$0.07 par heure de travail pour fin de dépôt au fonds de pension de l'Union.

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 du club et de l'Union.