



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

A.N. (16526-11)

DÉPÔT

8061-4

2

Dépôt N°:

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 7 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 <b>M-15731-05</b>
Date	Signature: 86-04-02	Reception: 86-05-15
	Durée	Du
		Au
	Nombre de salariés régis par la convention collective	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. des Travailleurs(euses) de Blue Bonnet (CSN)</b> 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Hippodrome Blue Bonnets Inc</b> <b>Div. Services Alimentaires</b> 7440 boul Décarie Montréal, Qué H4P 2H1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération du Commerce Inc</b> Att.: M. Fernand Lévesque 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>8811 (10)</u> Affiliation: <u>1</u>

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**

**ENTENTE: Ajout à l'article 25.02 de la convention collective au point 1-b)**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David /sg</b>	<b>86-05-22</b>

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

RECHERCHE

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

Signée ce 9 è jour du mois de avril de l'année 1986.

HIPPODROME BLUE BONNETS INC.,  
DIVISION SERVICES ALIMENTAIRES

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)  
DE BLUE BONNET (CSN)

*Sauvegarde*  
*Jean Claude Robert*  
*Jean Pierre Dineault*  
*F. Thérien*

*Luc Stelton*  
*Jacques Gueau*  
*Richard Lavallée*

15731-05 (16526-11)

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

2

LETTRE D'ENTENTE

86 AVR 28 14 08

Entre: Hippodrome Blue Bonnets INC.  
Division Services Alimentaires  
7440 boul. Décarie,  
Montréal, Qué. H4P-2HI

ci-après appelé l'"Employeur"

et: Syndicat des travailleurs (euses) de  
Blue Bonnet (CSN)  
1601 rue Delormier,  
Montréal, Qué. H2K-4M5

ci-après appelé le "Syndicat"

Les parties conviennent de ce qui suit:

Ajouter à l'article 25.02 de la convention collective au point I- b). Les sous-paragraphes suivants.

iiii) Serveur (60% du 97.5%) et deux (2) commis de suite (20% chacun du 97.5%).

iiiiii) Serveur faisant équipe avec un commis de suite travaillant dans deux (2) sections; pour chaque section: Serveur (80% du 97.5%) et le commis de suite (20% du 97.5%).

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

Signée ce 2 è jour du mois de avril de l'année 1986.

HIPPODROME BLUE BONNETS INC.,  
DIVISION SERVICES ALIMENTAIRES

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)  
DE BLUE BONNET (CSN)

*Sergey Kuryte*  
*Jean Claude Robert*  
*Jean Suro Dineault*  
*F. THERRIEN*

*Luc Stelen*  
*Jacques Gervais*  
*Richard Lavallée*

86 MAI 15 13 35

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL



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 <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-15731-05
Date	Signature	Réception	Durée	De	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-09-10	86-09-12				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Travailleurs(euses) de Blue Bonnet CSN 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4H5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Hippodrome Blue Bonnets Inc Division Services Alimentaires 7440 boul. Décarie Montréal, QC. H4P 2H1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Denis et Côté Avocats Att: Me Claude J. Denis 1155 O. rue Sherbrooke, ste 1603 Montréal, QC. H3A 2N3	E.V. piste de courses Blue Bonnets Région <u>06-06</u> Activité <u>8911 (10)</u> Affiliation <u>06</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

12  13  14  15  16  17  18  19  20  21  22  23  24  25  26  27  28  29  30  31  32  33  34  35  36  37  38  39  40  41  42  43  44  45  46  47  48  49  50  51  52  53  54  55  56  57  58  59  60  61  62  63  64  65  66  67  68  69  70  71  72  73  74  75  76  77  78  79  80  81  82  83  84  85  86  87  88  89  90  91  92  93  94  95  96  97  98  99  100  101  102  103  104  105  106  107  108  109  110  111  112  113  114  115  116  117  118  119  120  121  122  123  124  125  126  127  128  129  130  131  132  133  134  135  136  137  138  139  140  141  142  143  144  145  146  147  148  149  150  151  152  153  154  155  156  157  158  159  160  161  162  163  164  165  166  167  168  169  170  171  172  173  174  175  176  177  178  179  180  181  182  183  184  185  186  187  188  189  190  191  192  193  194  195  196  197  198  199  200  201  202  203  204  205  206  207  208  209  210  211  212  213  214  215  216  217  218  219  220  221  222  223  224  225  226  227  228  229  230  231  232  233  234  235  236  237  238  239  240  241  242  243  244  245  246  247  248  249  250  251  252  253  254  255  256  257  258  259  260  261  262  263  264  265  266  267  268  269  270  271  272  273  274  275  276  277  278  279  280  281  282  283  284  285  286  287  288  289  290  291  292  293  294  295  296  297  298  299  300  301  302  303  304  305  306  307  308  309  310  311  312  313  314  315  316  317  318  319  320  321  322  323  324  325  326  327  328  329  330  331  332  333  334  335  336  337  338  339  340  341  342  343  344  345  346  347  348  349  350  351  352  353  354  355  356  357  358  359  360  361  362  363  364  365  366  367  368  369  370  371  372  373  374  375  376  377  378  379  380  381  382  383  384  385  386  387  388  389  390  391  392  393  394  395  396  397  398  399  400  401  402  403  404  405  406  407  408  409  410  411  412  413  414  415  416  417  418  419  420  421  422  423  424  425  426  427  428  429  430  431  432  433  434  435  436  437  438  439  440  441  442  443  444  445  446  447  448  449  450  451  452  453  454  455  456  457  458  459  460  461  462  463  464  465  466  467  468  469  470  471  472  473  474  475  476  477  478  479  480  481  482  483  484  485  486  487  488  489  490  491  492  493  494  495  496  497  498  499  500  501  502  503  504  505  506  507  508  509  510  511  512  513  514  515  516  517  518  519  520  521  522  523  524  525  526  527  528  529  530  531  532  533  534  535  536  537  538  539  540  541  542  543  544  545  546  547  548  549  550  551  552  553  554  555  556  557  558  559  560  561  562  563  564  565  566  567  568  569  570  571  572  573  574  575  576  577  578  579  580  581  582  583  584  585  586  587  588  589  590  591  592  593  594  595  596  597  598  599  600  601  602  603  604  605  606  607  608  609  610  611  612  613  614  615  616  617  618  619  620  621  622  623  624  625  626  627  628  629  630  631  632  633  634  635  636  637  638  639  640  641  642  643  644  645  646  647  648  649  650  651  652  653  654  655  656  657  658  659  660  661  662  663  664  665  666  667  668  669  670  671  672  673  674  675  676  677  678  679  680  681  682  683  684  685  686  687  688  689  690  691  692  693  694  695  696  697  698  699  700  701  702  703  704  705  706  707  708  709  710  711  712  713  714  715  716  717  718  719  720  721  722  723  724  725  726  727  728  729  730  731  732  733  734  735  736  737  738  739  740  741  742  743  744  745  746  747  748  749  750  751  752  753  754  755  756  757  758  759  760  761  762  763  764  765  766  767  768  769  770  771  772  773  774  775  776  777  778  779  780  781  782  783  784  785  786  787  788  789  790  791  792  793  794  795  796  797  798  799  800  801  802  803  804  805  806  807  808  809  810  811  812  813  814  815  816  817  818  819  820  821  822  823  824  825  826  827  828  829  830  831  832  833  834  835  836  837  838  839  840  841  842  843  844  845  846  847  848  849  850  851  852  853  854  855  856  857  858  859  860  861  862  863  864  865  866  867  868  869  870  871  872  873  874  875  876  877  878  879  880  881  882  883  884  885  886  887  888  889  890  891  892  893  894  895  896  897  898  899  900  901  902  903  904  905  906  907  908  909  910  911  912  913  914  915  916  917  918  919  920  921  922  923  924  925  926  927  928  929  930  931  932  933  934  935  936  937  938  939  940  941  942  943  944  945  946  947  948  949  950  951  952  953  954  955  956  957  958  959  960  961  962  963  964  965  966  967  968  969  970  971  972  973  974  975  976  977  978  979  980  981  982  983  984  985  986  987  988  989  990  991  992  993  994  995  996  997  998  999  1000  1001  1002  1003  1004  1005  1006  1007  1008  1009  1010  1011  1012  1013  1014  1015  1016  1017  1018  1019  1020  1021  1022  1023  1024  1025  1026  1027  1028  1029  1030  1031  1032  1033  1034  1035  1036  1037  1038  1039  1040  1041  1042  1043  1044  1045  1046  1047  1048  1049  1050  1051  1052  1053  1054  1055  1056  1057  1058  1059  1060  1061  1062  1063  1064  1065  1066  1067  1068  1069  1070  1071  1072  1073  1074  1075  1076  1077  1078  1079  1080  1081  1082  1083  1084  1085  1086  1087  1088  1089  1090  1091  1092  1093  1094  1095  1096  1097  1098  1099  1100  1101  1102  1103  1104  1105  1106  1107  1108  1109  1110  1111  1112  1113  1114  1115  1116  1117  1118  1119  1120  1121

CONVENTION

ENTRE:

HIPPODROME BLUE BONNETS INC.  
DIVISION SERVICES ALIMENTAIRES  
7440 boul. Décarie  
Montréal, Québec

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (euses)  
DE BLUE BONNETS (CSN)  
1601 Delorimier  
Montréal, Québec

\*86 SEP 12 12:25

*mc*  
B.C.G.F.  
MONTRÉAL  
MESSAGE

LA CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE LES PARTIES  
EN TITRE EST MODIFIEE DE LA FACON SUIVANTE:

1. L'article 4.03 de ladite convention est remplacé par:

Pour les fins d'application de la présente convention collective, les parties reconnaissent les services et départements suivants:

Service - Cuisine

Départements: a) Centaure  
b) Cavalcade  
c) Trotte-Menu  
d) Pâtisserie  
e) Plonge

Service - Salle à manger

Départements: a) Centaure  
b) Cavalcade  
c) Turf

Service - Stands

Départements: a) Stand  
b) Trotte-Menu  
c) Usine patates frites

Service - Breuvages

Départements: a) Grand Stand et  
Club House  
b) Comptoir à bière

Service - Magasins

2. L'article 18.09 est ajouté:

Dans la confection de la cédule au département des stands en plus des modalités prévues à l'article 18.03, l'Employeur assignera dans le stand

crème glacée le salarié régulier ayant le plus d'ancienneté qui a exprimé son choix par écrit de travailler dans ce stand, s'il n'a pu être cédulé dans un autre stand compte tenu de sa disponibilité et de son ancienneté, étant entendu que le stand crème glacée sera le dernier à être cédulé.

Si au moment de confectionner la cédule pour le stand crème glacée, il n'y a aucun salarié régulier disponible qui a exprimé son choix de travailler dans ce stand, l'Employeur, en plus des modalités prévues à l'article 18.03, y assignera le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté.

3. Il est ajouté la lettre d'entente suivante:

Dans le Service Breuvage, lors de l'affichage d'un poste régulier de Bar-Boy, par exception, les candidats réguliers classés "runner" seront considérés avant les salariés à temps partiel du Service Breuvage.

Sauf lors d'événements spéciaux, lorsqu'il y a du travail disponible comme Bar-Boy l'Employeur assigne à ce travail les "runner" selon leur ancienneté et leur disponibilité au lieu d'utiliser des salariés occasionnels.

4. Les salariés qui reviennent au travail selon les dispositions du Protocole de retour au travail reçoivent les montants forfaitaires suivants:

salariés réguliers: 75,00\$  
salariés à temps partiel: 35.00\$

5. L'Annexe "A" de la convention collective est remplacé par l'Annexe "A" suivant:

ANNEXE "A"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

	<u>17-06-86</u>	<u>17-12-86</u>
<u>CUISINE</u>		
Poissonnier	8.81	8.90
Entremétier	8.05	8.13
Grillardin 1er	10.09	10.19
Grillardin 2e	8.33	8.41
Saucier 1er	10.09	10.19
Saucier 2e	8.85	8.94
Garde manger 1er	9.29	9.38
Garde manger 2e	7.91	7.99
Cuisinier tournant	10.09	10.19
Cuisinier extra	9.36	9.45
Aide de cuisine	7.16	7.23
Boucher	9.36	9.45
Laveur de vaisselle	6.90	6.97
Pâtissier	7.73	7.81
Aide Pâtissier	6.90	6.97
Chef banquet	10.09	10.19
Sous-chef Pâtissier	9.93	10.03

TROTTE-MENU

Sous-chefs cuisiniers 1er	9.70	9.80
Cuisinier 2e	8.05	8.13
Commis de cuisine	7.16	7.23
Garde-manger	6.84	6.91
Aide général	7.04	7.11
Laveur de vaisselle	6.90	6.97
Caissière	7.16	7.23
Préposé au comptoir	6.84	6.91
Cafétéria Commis débarasseur	6.84	6.91

SALLE A MANGER

Filles et garçons de table	5.20	5.25
Capitaines et hôtesses	7.14	7.21
Commis débarrasseur	5.20	5.25
Commis de suite	5.20	5.25

STANDS

Préposé au comptoir	5.66	5.72
Runner	6.43	6.49
Usine - Frite - Hot Dog	6.48	6.54
Comptoir crème glacée	6.12	6.18

BREUVAGE

Garçons de table	5.20	5.25
Barman CKL	5.54	5.60
Barman Service Bar	7.73	7.81
Bar Boy CKL	5.20	5.25
Bar Boy Service Bar	6.43	6.49
Beermen	5.20	5.25

MAGASIN

Préposé à la lingerie	6.84	6.91
Assistant	7.73	7.81
Réception	6.84	6.91

NOTE:

Pour le nouveau salarié, le taux horaire minimum d'embauche est supérieur de dix cents (.10¢) à celui décrété comme salaire minimum dans la province de Québec; par la suite il progresse de la façon suivante:

- Après trois (3) mois:

Augmentation de vingt-cents  
(.20¢)/heure

- Après six (6) mois:

Quatre-vingt-cinq pour cent (85%)  
du taux de la classification.

Après douze (12) mois ou maximum un (1) an de  
calendrier

Le taux de la classification.

SIGNE A MONTREAL, ce 10 septembre 1986.

HIPPODROME BLUE BONNETS INC.  
DIVISION SERVICES ALIMENTAIRES

SYNDICAT DES  
TRAVAILLEURS (euses)  
DE BLUE BONNETS (CSN)

par:

J. Robert  
Jean-Luc Levesque  
Michel Van L.

par:

Luc Stéfano  
Jacques Gauthier  
Richard Lavallée  
Martine Poirier

A. Lacroix

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE;                    HIPPODROME BLUE BONNETS INC.

ET:                        LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (euses)  
DE BLUE BONNETS (CSN)

---

En considération de l'entente intervenue entre les parties relativement à une réouverture d'une convention collective de travail régissant les salarié(e)s de la Compagnie, et en considération du retour au travail desdits salarié(e)s à la suite de l'arrêt de travail en cours depuis le/ou vers le 21 juin 1986, les parties conviennent de ce qui suit:

1.                    Aucune mesure disciplinaire ne sera imposée par la Compagnie ou aucun de ses représentants par suite d'événements liés à cet arrêt de travail ou par suite de toutes actions ou omissions de salarié(e)s durant l'arrêt de travail.

2.                    Aucune action et aucune procédure ne sera prise devant les tribunaux relativement aux événements ci-dessus et/ou relativement à leurs conséquences, par la Compagnie, contre le Syndicat, la Confédération des syndicats nationaux et ses organismes affiliés et/ou ses représentants ou qui que ce soit d'entre eux.

3. Aucune action et aucune procédure ne sera prise devant les tribunaux par le Syndicat, la Confédération des syndicats nationaux et ses organismes affiliés et/ou ses représentants ou qui que ce soit d'entre eux, relativement aux événements ci-dessus et/ou relativement à leurs conséquences contre l'Employeur ou ses représentants ou qui que ce soit d'entre eux.

Sans restreindre la généralité de ce qui précède, le Syndicat et/ou ses membres, la CSN et ses organismes affiliés et/ou ses représentants ou qui que ce soit d'entre eux, ne déposeront aucune plainte relativement aux dispositions de la Loi "Anti briseur de grève", plus spécifiquement par rapport aux événements du 24 août 1986; ou si une telle plainte est déjà déposée, elle sera retirée.

4. Le service continu d'un salarié ne sera pas considéré comme ayant été interrompu par l'arrêt de travail et il est réputé avoir accumulé de l'ancienneté pendant l'arrêt de travail conformément aux dispositions de la convention collective, sauf pour un salarié en période d'essai pour qui la période de temps qu'a duré le conflit ne sera pas comptée dans son ancienneté au moment où ce salarié aura terminé sa période d'essai. Il est de plus convenu que le salarié à l'essai continue sa période d'essai, à son retour au travail, comme si elle n'avait pas été interrompue.

5. Le retour au travail s'effectue au plus tard lundi le 1er septembre 1986 selon le quart de travail régulier des salarié(e)s.

L'Employeur rappelle au travail par téléphone ou télégramme les salarié(e)s qui étaient à son emploi et qui travaillaient pour lui le/ou vers le 21 juin 1986.

Un salarié qui ne se présente pas au travail est considéré comme ayant démissionné, sauf s'il est dans l'impossibilité de se présenter au travail à la date fixée et dans un tel cas, il bénéficie de cinq (5) jours additionnels de délai.

6. (A) Il est entendu que les cédules de vacances ne seront pas modifiées conséquemment à l'arrêt de travail. Les salariés dont les vacances étaient cédulés pendant l'arrêt de travail sont réputés les avoir prises et l'Employeur s'engage à payer à ces salariés les vacances ainsi cédulés dans les dix (10) jours suivant la signature des présentes.

(B) Les salariés pour qui il reste des vacances peuvent les monayer en tout ou en partie à la condition qu'ils donnent un avis à cet effet à l'Employeur dans les vingt quatre (24) heures de leur rentrée au travail. L'Employeur s'engage à payer les dits salariés dans les dix (10) jours de la réception du dit avis.

7. Les parties s'entendent pour régler la série de griefs déposés avant l'arrêt de travail.

8. La remise par les salariés de leur disponibilité pour vacances prévue pour le 15 septembre 1986 est reportée au 1er octobre 1986. De plus, la liste des dates de vacances est affichée au plus tard au 30 octobre 1986.

9. La remise de disponibilité pour les salariés à temps partiel, prévue pour le 1er septembre 1986 est reportée au 15 septembre 1986.

10. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective à être signée entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal,  
ce 29 ième jour d'août 1986.

*Luc Steben*

*Michel Van L.*  
EIPPODROME BLUE BONNETS INC.

*Robert*  
*Michel Van L.*  
*Sébastien Leclercq*

*Luc Steben*  
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
(euses) DE BLUE BONNET

(CSN)  
*Richard Larallière*  
*Jacques Barbeau*  
*Al. Gibe*  
*Martine Robert*



15731-05 (16526-11)

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL  
MONTRÉAL

87 JAN 16 14 04

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

HIPPODROME BLUE BONNETS INC.  
Division Services Alimentaires  
7440 Boul. Décarie  
Montréal, Québec  
H4P 2H1

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)  
DE BLUE BONNET (CSN)  
1601 rue Delorimier  
Montréal, Québec  
H2K 4M5  
-----

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT:

I. Les vacances qui doivent être prises entre le 1er mai 1987 et le 30 avril 1988 peuvent être prises, par anticipation, pendant la période de fermeture de l'entreprise en décembre 1986 - janvier 1987, et ce aux conditions suivantes:

a) le salarié doit communiquer son choix à cet effet à l'Employeur, et ce, par écrit, au plus tard le 10 décembre 1986;

b) l'Employeur remet à titre de paiement une somme représentant le pro rata de ce qui serait dû au salarié.

Par exemple, si au 1er mai 1987, un salarié a droit à six pourcent (6%) du salaire gagné entre le 1er

mai 1986 et le 30 avril 1987, et que ledit salarié se prévaut du choix de prendre d'une façon anticipée ses vacances en décembre 1986 - janvier 1987; il recevra, à titre de paiement, au moment de sa prise de vacances anticipée, 6% du salaire gagné entre le 1er mai 1986 et la date de son départ en vacances anticipé;

c) lesdites semaines prises ainsi que les montants d'argent versés en vertu de la présente entente seront déduits de ce que le salarié a droit le 1er mai 1987;

d) Le salarié qui s'est prévalu des dispositions de la présente entente, prend le reste de ses vacances, (s'il y en a) à compter du 1er mai 1987 et selon les dispositions de la convention collective.

II. La convention collective intervenue entre les parties est modifiée en conséquence.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE:

MONTREAL, CE 28 jour de novembre 1986.

HIPPODROME BLUE BONNETS INC.  
Division Services Alimentaires  
PAR:

-----  
-----  
-----

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)  
DE BLUE BONNET (CSN)  
PAR:

-----  
-----  
-----

Je 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 <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-15731-05
Date	Signature	Reception	Durée	De	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	86-12-29	87-01-29					

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs(euses) de Blue Bonnets CSN</b> 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Hippodrome Blue Bonnets Inc</b> Division Services Alimentaires 7440 boul. Décarie Montréal, QC. H4P 2H1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération du Commerce Inc</b> Att: M. André Racicot 1601 ave Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région <u>06-06</u> Activité <u>8811 (10)</u> Affiliation <u>06</u>

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**

- Z.V. Poste de courses Blue Bonnets

un poste de préposé au smoked meat  
 département stands

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Monique Caron/dg	87-02-20

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

RECHERCHE

5- L'Employeur cédulera en priorité pour le remplacement aux postes de préposé au smoked meat et préposé à l'usine à frites selon sa disponibilité et dans l'ordre exprimé, le salarié régulier mis à pied ayant le plus d'ancienneté et qui aura exprimé son choix d'assurer ce remplacement. Ledit salarié conserve son statut de salarié régulier sauf si l'article 13.06 de la convention collective s'applique et, il fait parti du département «stands». Son salaire est celui du poste qu'il remplace. Le salarié peut aussi exprimer une disponibilité par ordre de priorité pour préposé au comptoir, barboy, plongeur et il devra être cédulé et/ou assigné et/ ou rappelé avant les autres salariés qui font l'objet du point 6.

6- Les autres salariés mis à pied qui n'ont pu obtenir un des postes prévus au paragraphe 3 ou le remplacement prévu au paragraphe 5 demeurent en situation de mise-à-pied et seront rappelés au travail par ordre d'ancienneté lorsque du travail sera disponible avec au moins 24 heures d'avis dans une des classifications suivantes. Dans un tel cas, ils sont soumis aux conditions de l'annexe B

- préposé au comptoir
- préposé au smoked meat
- usine à frites
- bar boy
- plongeur

87 JAN 29 14 17

ENTRE:

HIPPODROME BLUE BONNETS INC.  
Division Services Alimentaires  
7440, boulevard Décarie  
Montréal, (Québec)  
H4P 2H1

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)  
DE BLUE BONNETS (CSN)  
1601, rue DeLorimier  
Montréal, (Québec)  
H2K 4M5

---

SANS CRÉER DE PRÉCÉDENT ET SUITE À LA DÉCISION DE L'EMPLOYEUR  
D'ABOLIR TOUS LES POSTES DE RUNNER RÉGULIERS ET TEMPS PARTIELS  
À COMPTER DU 26 JANVIER 1987, LES PARTIES S'ENTENDENT SUR  
CE QUI SUIT:

- 1- Les salariés concernés sont mis à pied.
  - 2- Une classification de préposé au smoked meat est créée et le taux au 26 janvier 1987, sera de 6.91\$/heure.
  - 3- Trois (3) nouveaux postes seront affichés:
    - a) un poste de «réception» au service magasin;
    - b) un poste de «usine-frite-hot dog», au service des stands département, usine patates frites;
    - c) un poste de préposé au smoked meat, service des stands, département stands;
  - 4- Les salariés mis à pied pourront déposer leurs demandes pour les trois (3) postes affichés, conformément à la convention collective;
  - 5- L'Employeur cédulera en priorité pour le remplacement aux postes de préposé au smoked meat et préposé à l'usine à frites selon sa disponibilité et dans l'ordre exprimé, le salarié régulier mis à pied ayant le plus d'ancienneté et qui aura exprimé son choix d'assurer ce remplacement. Ledit salarié conserve son statut de salarié régulier sauf si l'article 13.06 de la convention collective s'applique et, il fait parti du département «stands». Son salaire est celui du poste qu'il remplace. Le salarié peut aussi exprimer une disponibilité par ordre de priorité pour préposé au comptoir, barboy, plongeur et il devra être cédulé et/ou assigné et/ ou rappelé avant les autres salariés qui font l'objet du point 6.
  - 6- Les autres salariés mis à pied qui n'ont pu obtenir un des postes prévus au paragraphe 3 ou le remplacement prévu au paragraphe 5 demeurent en situation de mise-à-pied et seront rappelés au travail par ordre d'ancienneté lorsque du travail sera disponible avec au moins 24 heures d'avis dans une des classifications suivantes. Dans un tel cas, ils sont soumis aux conditions de l'annexe B
- préposé au comptoir
  - préposé au smoked meat
  - usine à frites
  - bar boy
  - plongeur

18 /  
JAN 29 14 17

7- Le rappel se fera uniquement si du travail demeure disponible dans une des classifications énumérées au point 6 de l'entente et après que tous les salariés réguliers et à temps partiels de cette classification aient été cédulés;

8- Dans le cas des salariés rappelés au poste de préposé au comptoir, une période d'essai de dix (10) jours de travail est prévue, à l'intérieur de laquelle l'employeur peut refuser de rappeler l'employé sur ce poste dans l'avenir, si ce dernier ne rencontre pas les exigences normales dudit poste. Dans le cas d'un grief de la part du salarié, l'employeur a le fardeau de la preuve. De même le salarié concerné peut au cours de cette période de dix (10) jours, décider d'annuler sa disponibilité dans cette classification.

9- Les employés mis à pied qui n'ont pas été choisis aux postes réguliers ou pour assurer le remplacement, devront donner leurs nouvelles disponibilités ainsi que le choix des classifications par ordre de priorité où ils désirent travailler.

10- Les salariés mis à pied qui n'ont pas été choisis aux trois (3) postes réguliers ou pour assurer le remplacement conservent leur droit de rappel comme salarié régulier pour une période d'un an uniquement dans l'éventualité d'un rappel à un poste de «runner».

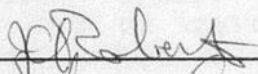
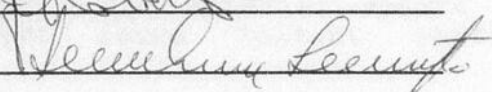
11- Dans le Service Breuvage, lors de l'affichage d'un poste régulier de «Bar boy», par exception, les candidats réguliers classifiés antérieurement au 26 janvier 1987, «runner» seront considérés avant les salariés à temps partiel du Service Breuvage à l'exclusion de Martin Deschamps.

Le paragraphe 3 de l'entente du 10 septembre 1986 est amendée en conséquence.

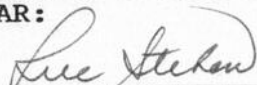
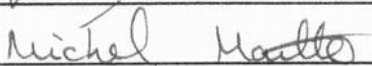
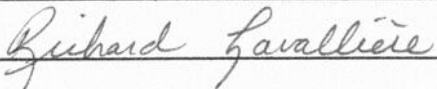
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE:

MONTRÉAL, CE 19<sup>e</sup> jour de décembre 1986

HIPPODROME BLUE BONNETS INC.  
Division Services Alimentaires  
PAR:

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)  
DE BLUE BONNETS (CSN)  
PAR:

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

8061-A

--	--	--	--

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 <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-15731-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
87-02-17		87-02-23				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Synd. des Travailleurs(euses) de Blue Bonnet - CSN</b> 1601 rue DeLorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Hippodrome Blue Bonnets Inc</b> Division Serv. Alimentaires Att.: M. Yves Leclerc, tech. Service des Ress.-Humaines 7440 boul Décarie Montréal, Qué H4P 2H1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: Piste de courses Blue Bonnets HIPPODROME BLUE BONNETS INC. Divi Région <u>06-06</u> Activité <u>8811 (10)</u> Affiliation <u>06*</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

Remarques

Signature: **Monique Caron /sg** Date: **87-03-13**

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

L'employeur affiche un (1) poste Réception- magasin en indiquant "jour" ou "soir";

Pierre Bédard est considéré comme un salarié au sens du Code du travail et peut postuler audit poste comme tout autre salarié; Pierre Bédard n'étant pas considéré comme faisant partie du département Magasin;

Pierre Bédard détient l'ancienneté à compter de sa date d'embauche à la condition qu'il acquitte un montant équivalent aux cotisations

87 FEV 23 13 25

15731-05

(16526-11)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

HIPPODROME BLUE BONNETS INC.  
Division Services Alimentaires

(ci-après appelé L'EMPLOYEUR)

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS

(ci-après appelé L'UNION)  
-----

LES PARTIES AUX PRESENTES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT

1. Lorsque l'employeur comblera le poste de Capitaine banquet, l'employé qui aura ledit poste sera considéré comme un salarié au sens du Code du travail;

2. Le poste actuellement occupé par Pierre Bédard est aboli.

L'employeur affiche un (1) poste Réception- magasin en indiquant "jour" ou "soir";

Pierre Bédard est considéré comme un salarié au sens du Code du travail et peut postuler audit poste comme tout autre salarié; Pierre Bédard n'étant pas considéré comme faisant partie du département Magasin;

Pierre Bédard détient l'ancienneté à compter de sa date d'embauche à la condition qu'il acquitte un montant équivalent aux cotisations

syndicales qu'il aurait payées à compter de la date de la requête en vertu de l'article 39 et suivants du Code du travail jusqu'à la date de la signature des présentes;

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE:

Montréal, ce 17 février 1987

HIPPODROME BLUE BONNETS  
Division Services  
Alimentaires  
PAR:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
(EUSES) DE BLUE BONNETS

PAR:

*Jean-Louis Beaudet*

*Luc Stelton*  
*Jacques Garneau*

A.N.º (165-26-11)

DÉPÔT

Dépôt N.º: 8,5 1,0 0,7,3

057912  
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 08061-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1ière convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15731-05
Date	Signature: 85-09-27 Réception: 85-10-01	Durée: Du 85-09-27 Au 87-06-17	Nombre de salariés régis par la convention collective: 150

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Travailleurs(euses) de Blue Bonnet CSN 1601 rue Deiorimier Montréal, QC. H2K 4N5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Hippodrome Blue Bonnets Inc Division Services Alimentaires 7440 boul. Décarie Montréal, QC. H4P 2H1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Denis et Comtois Att: Me Claude J. Denis 1155 Ouest, rue Sherbrooke, ste 1603 Montréal, QC. H3A 2N3	Région: 06-06 Activité: 8811 (10) Affiliation: 1

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

Remarques

- E.V. Piste de courses Blue Bonnets

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-10-10

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

RECHERCHE

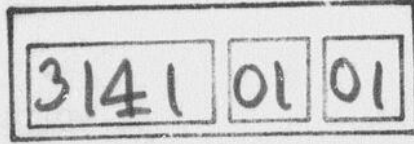
MM  
85 OCT -1 14:58

MONTREAL, ce 27 septembre 1985

15731-05(16526-11)8061-4.

1

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



ENTRE:

HIPPODROME BLUE BONNETS INC.  
DIVISION SERVICE ALIMENTAIRE  
7440 Boul. Décarie  
Montréal, Québec

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)  
DE BLUE BONNETS INC.  
1601 Delorimier  
Montréal, Québec

ARTICLE 1  
ARTICLE 2  
ARTICLE 3  
ARTICLE 4  
ARTICLE 5  
ARTICLE 6  
ARTICLE 7  
ARTICLE 8  
ARTICLE 9  
ARTICLE 10  
ARTICLE 11  
ARTICLE 12  
ARTICLE 13  
ARTICLE 14  
ARTICLE 15  
ARTICLE 16  
ARTICLE 17

ARTICLE 18  
ARTICLE 19  
ARTICLE 20  
ARTICLE 21  
ARTICLE 22  
ARTICLE 23  
ARTICLE 24  
ARTICLE 25  
ARTICLE 26  
ARTICLE 27  
ARTICLE 28  
ARTICLE 29  
ARTICLE 30  
ARTICLE 31  
ARTICLE 32  
ARTICLE 33  
ARTICLE 34  
ARTICLE 35  
ARTICLE 36  
ARTICLE 37  
ARTICLE 38  
ARTICLE 39  
ARTICLE 40  
ARTICLE 41  
ARTICLE 42  
ARTICLE 43  
ARTICLE 44  
ARTICLE 45  
ARTICLE 46  
ARTICLE 47  
ARTICLE 48  
ARTICLE 49  
ARTICLE 50  
ARTICLE 51  
ARTICLE 52  
ARTICLE 53  
ARTICLE 54  
ARTICLE 55  
ARTICLE 56  
ARTICLE 57  
ARTICLE 58  
ARTICLE 59  
ARTICLE 60  
ARTICLE 61  
ARTICLE 62  
ARTICLE 63  
ARTICLE 64  
ARTICLE 65  
ARTICLE 66  
ARTICLE 67  
ARTICLE 68  
ARTICLE 69  
ARTICLE 70  
ARTICLE 71  
ARTICLE 72  
ARTICLE 73  
ARTICLE 74  
ARTICLE 75  
ARTICLE 76  
ARTICLE 77  
ARTICLE 78  
ARTICLE 79  
ARTICLE 80  
ARTICLE 81  
ARTICLE 82  
ARTICLE 83  
ARTICLE 84  
ARTICLE 85  
ARTICLE 86  
ARTICLE 87  
ARTICLE 88  
ARTICLE 89  
ARTICLE 90  
ARTICLE 91  
ARTICLE 92  
ARTICLE 93  
ARTICLE 94  
ARTICLE 95  
ARTICLE 96  
ARTICLE 97  
ARTICLE 98  
ARTICLE 99  
ARTICLE 100

*handwritten initials*  
P.C.C.T.  
MONTREAL  
MESSAGER  
'85 OCT -1 14:58

MONTREAL, ce 27 septembre 1985

1

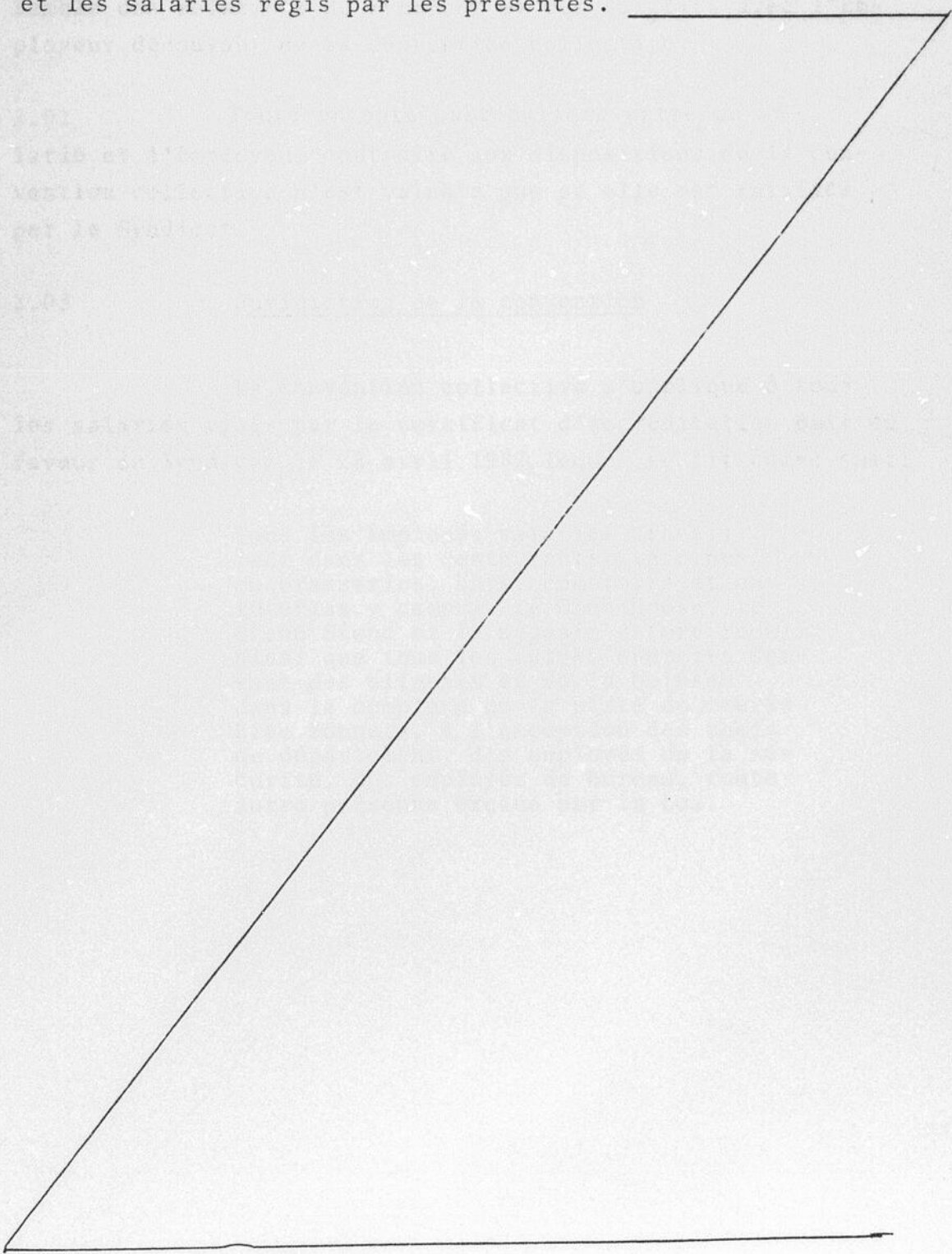
I N D E X

		<u>PAGES</u>
<u>ARTICLE 1</u>	<u>BUT DE LA CONVENTION</u>	1
<u>ARTICLE 2</u>	<u>RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET JURIDICTION</u>	2
<u>ARTICLE 3</u>	<u>DROIT DE GERANCE</u>	4
<u>ARTICLE 4</u>	<u>DISPOSITIONS GENERALES</u>	5
<u>ARTICLE 5</u>	<u>DEFINITIONS</u>	7
<u>ARTICLE 6</u>	<u>CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES</u>	9
<u>ARTICLE 7</u>	<u>REGIME SYNDICAL</u>	10
<u>ARTICLE 8</u>	<u>ACTIVITES SYNDICALES</u>	11
<u>ARTICLE 9</u>	<u>PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS</u>	13
<u>ARTICLE 10</u>	<u>GREVE, RALENTISSEMENT ET LOCK-OUT</u>	17
<u>ARTICLE 11</u>	<u>DELEGUES SYNDICAUX, COMITES</u>	18
<u>ARTICLE 12</u>	<u>ANCIENNETE</u>	20
<u>ARTICLE 13</u>	<u>POSTE VACANT, MISE A PIED, RAPPEL</u>	22
<u>ARTICLE 14</u>	<u>SALAIRE ET CLASSIFICATIONS</u>	31
<u>ARTICLE 15</u>	<u>SANTE ET SECURITE</u>	34
<u>ARTICLE 16</u>	<u>MESURES DISCIPLINAIRES</u>	36
<u>ARTICLE 17</u>	<u>VETEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL</u>	38
<u>ARTICLE 18</u>	<u>HEURES DE TRAVAIL, CONGES HEBDOMADAIRES</u>	39

	<u>PAGES</u>
<u>ARTICLE 19</u> <u>CONGES SOCIAUX</u>	43
<u>ARTICLE 20</u> <u>TEMPS SUPPLEMENTAIRE</u>	45
<u>ARTICLE 21</u> <u>VACANCES</u>	46
<u>ARTICLE 22</u> <u>CONGE DE MATERNITE</u>	49
<u>ARTICLE 23</u> <u>CONGES CHOMES ET PAYES</u>	51
<u>ARTICLE 24</u> <u>ANNEXES ET LETTRE D'ENTENTE</u>	53
<u>ARTICLE 25</u> <u>ASSURANCE GROUPE ET AUTRES DISPOSITIONS</u>	54
<u>ARTICLE 26</u> <u>DUREE DE LA CONVENTION</u>	57
<u>ANNEXE "A"</u> <u>SALAIRES ET CLASSIFICATIONS</u>	58
<u>ANNEXE "B"</u> <u>SALARIES A TEMPS PARTIEL ET SALAIRES OCCASIONNELS</u>	60
<u>ANNEXE "C"</u> <u>LISTE D'ANCIENNETE SALAIRES REGULIERS</u>	63
<u>LETTRE D'ENTENTE</u>	64

ARTICLE 1      BUT DE LA CONVENTION

1.01            La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat; d'établir et de maintenir des conditions de travail qui assurent le bien-être et la sécurité des salariés; de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les salariés régis par les présentes.



ARTICLE 2            RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET JURIDICTION

2.01                    Reconnaissance syndicale

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

2.02                    Toute entente particulière entre un salarié et l'Employeur contraire aux dispositions de la convention collective n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.

2.03                    Juridiction de la convention

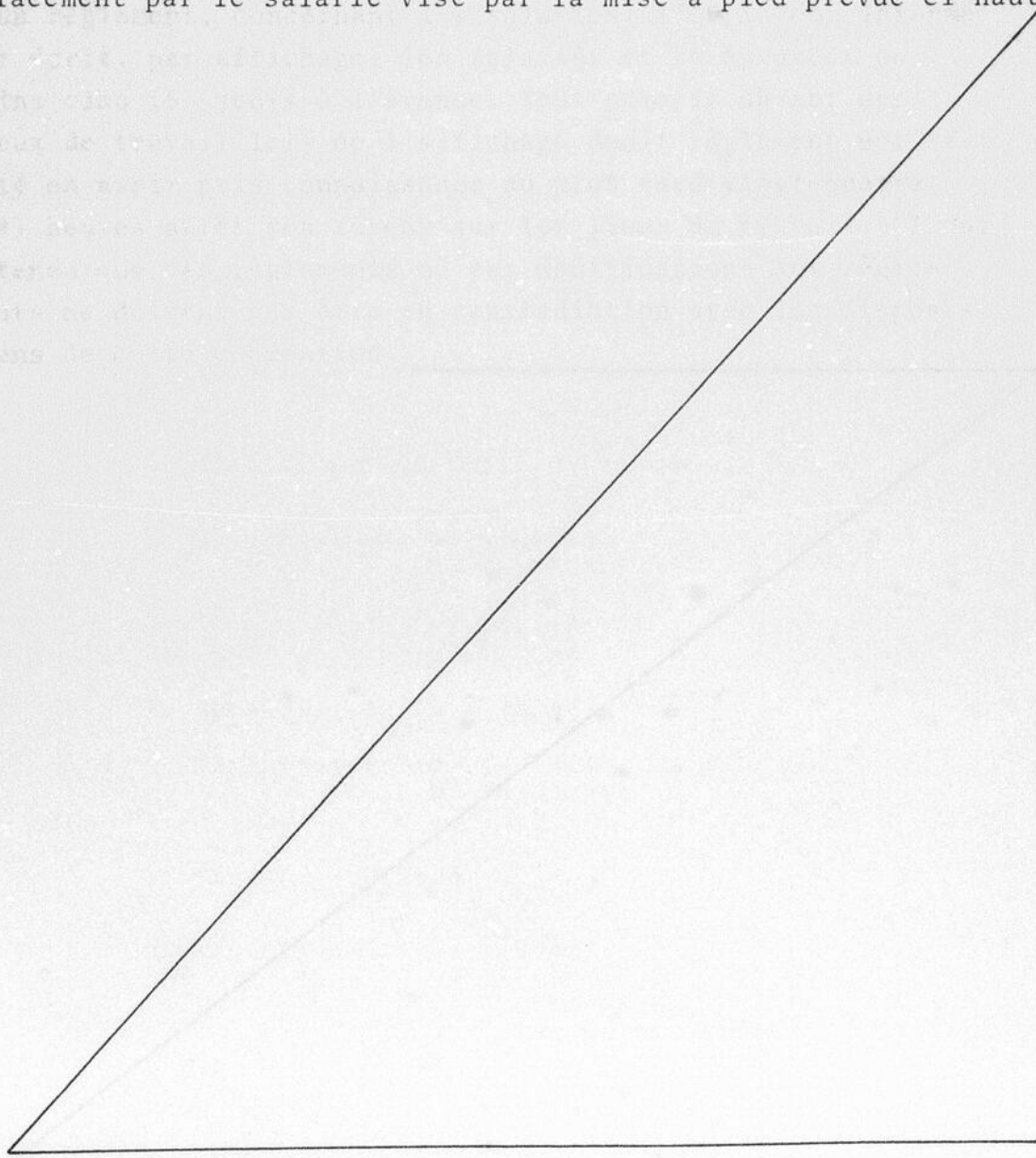
La convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat le 28 avril 1982 lequel se lit comme suit:

Tous les employés salariés travaillant dans les restaurants, tavernes ou brasseries, bars, comptoirs et cafétérias y compris le Club House, le Grand Stand et le magasin (store room), ainsi que tous les autres endroits servant des aliments et de la boisson dans le complexe de la piste de course Blue Bonnets, à l'exception des chefs de département, des employés de la sécurité, des employés de bureau, toute autre personne exclue par la Loi.

2.04 Les employés cadres de l'Employeur n'exécutent pas du travail habituellement effectué par les membres de l'unité de négociation si le fait d'exécuter un tel travail est la cause directe de mise à pied de salariés membres de l'unité de négociation ou encore est la cause directe de non rappel d'un salarié sur la liste de rappel ou encore est la cause directe de réduction des heures de travail des salariés de l'unité de négociation.

2.05 L'Employeur n'octroie pas à sous-contrat du travail habituellement exécuté par les membres de l'unité de négociation si cet octroi est la cause directe de mise à pied de salariés membres de l'unité de négociation ou encore est la cause directe de non rappel d'un salarié sur la liste de rappel.

Le paragraphe ci-haut couvre aussi un salarié qui est mis à pied suite à l'utilisation du mécanisme de déplacement par le salarié visé par la mise à pied prévue ci-haut.

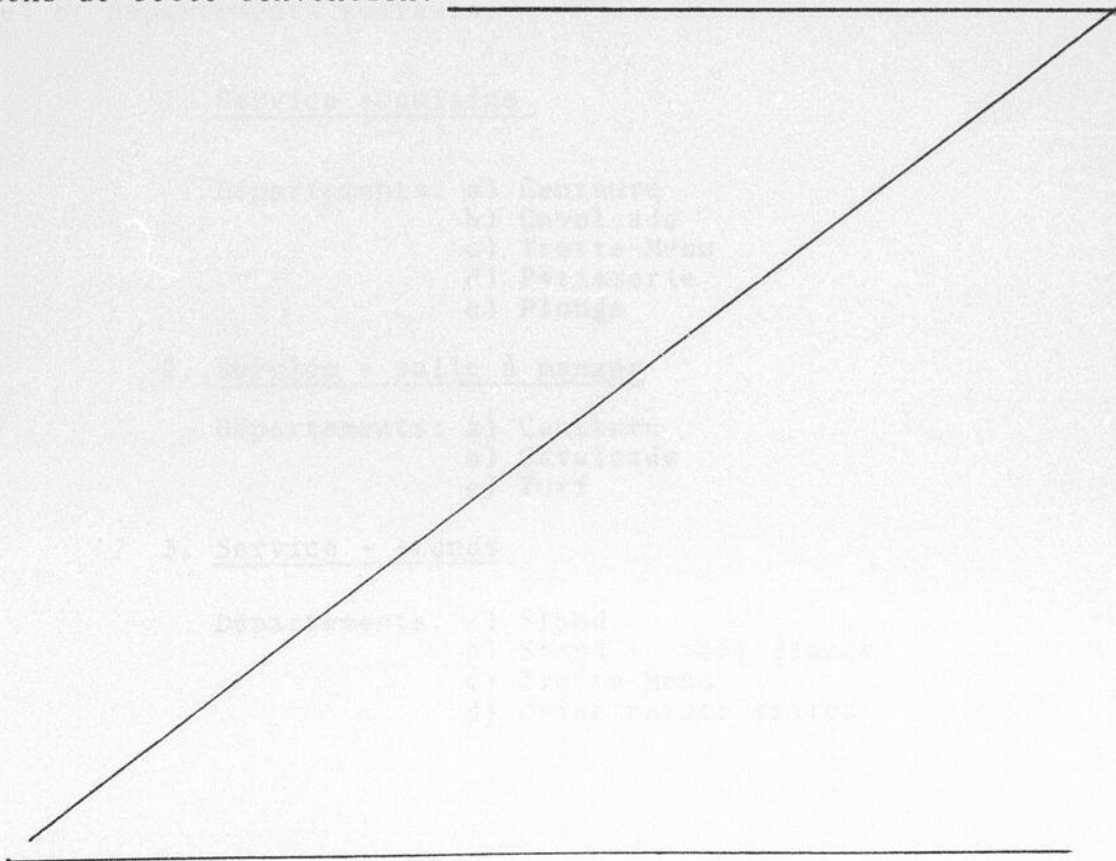


ARTICLE 3            DROIT DE GERANCE

3.01            Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif d'assurer l'efficacité et la rentabilité de ses opérations, de gérer et d'opérer son établissement et de conduire son entreprise à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention;

3.02            L'Employeur s'engage à exercer ses droits de direction en conformité avec la présente convention, à défaut de quoi un grief peut être soumis.

3.03            Avant l'entrée en vigueur d'un règlement ou d'une modification d'un règlement ou lors d'une abrogation d'un règlement, concernant les salariés, l'Employeur informe par écrit, par affichage, les salariés et le Syndicat au moins cinq (5) jours à l'avance. Tout salarié absent des lieux de travail lors de l'affichage dudit règlement est réputé en avoir pris connaissance au plus tard vingt-quatre (24) heures après son retour sur les lieux du travail. Il est entendu que ces règlements ou ces modifications aux règlements ne doivent pas être en contradiction avec les dispositions de cette convention.



ARTICLE 4            DISPOSITIONS GENERALES

4.01            L'Employeur, le Syndicat et les salariés ne font aucune discrimination envers un salarié pour aucune raison que ce soit.

Est réputée non discriminatoire une différence de traitement ou de salaire, fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les salariés; de même qu'une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi pour un emploi.

4.02            L'Employeur communique en français avec l'ensemble de ses salariés. L'Employeur s'engage à ne pas exiger, de la part des salariés, une connaissance approfondie de la langue anglaise.

Cependant, le salarié doit pouvoir donner un service de base en langue anglaise.

4.03            Pour les fins d'application de la présente convention collective, les parties reconnaissent les services et départements suivants:

1. Service - cuisine

Départements: a) Centaure  
b) Cavalcade  
c) Trotte-Menu  
d) Pâtisserie  
e) Plonge

2. Service - salle à manger

Départements: a) Centaure  
b) Cavalcade  
c) Turf

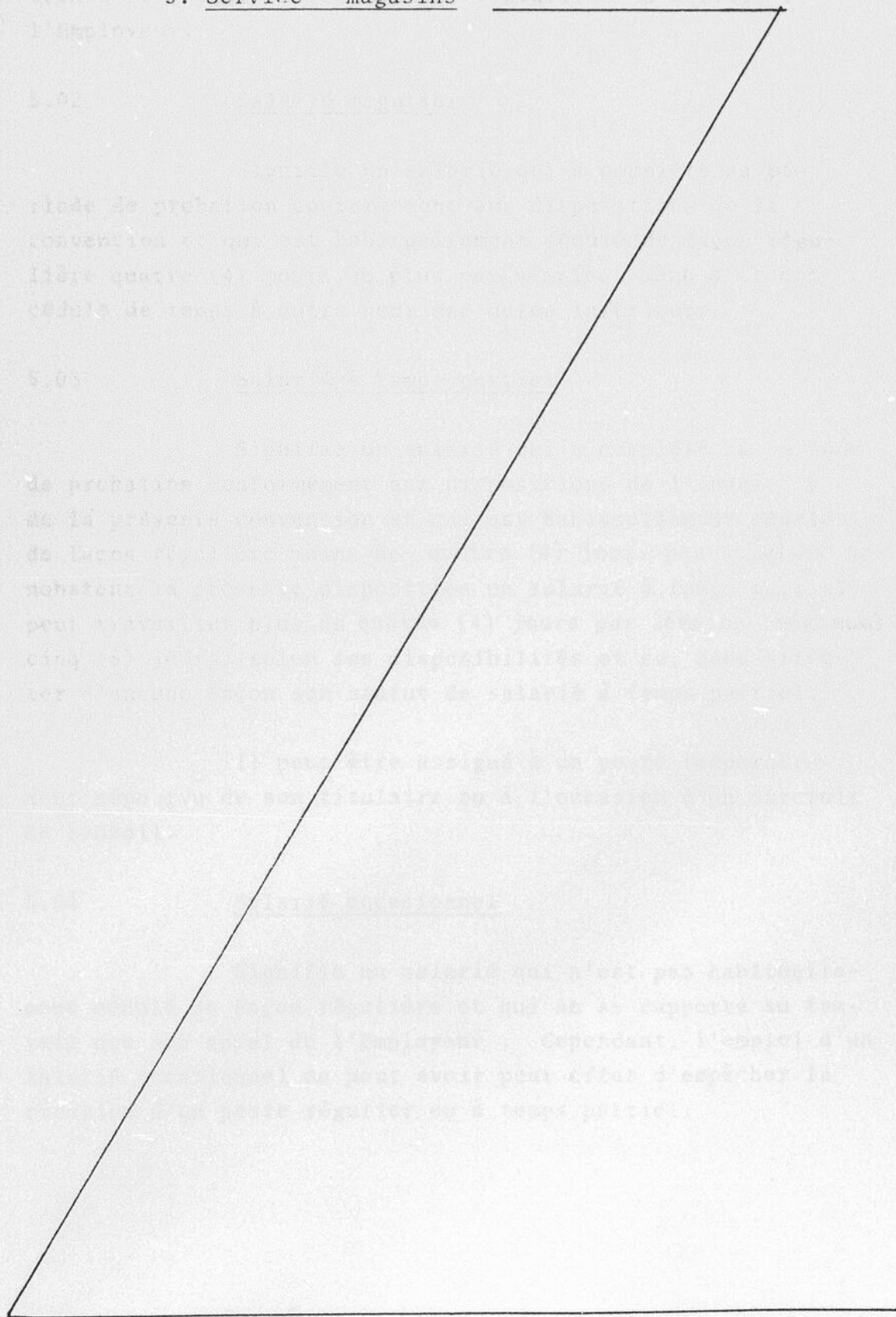
3. Service - stands

Départements: a) Stand  
b) Stand - crème glacée  
c) Trotte-Menu  
d) Usine patate frites

ARTICLE 4. Service - breuvages

Départements: a) Grand Stand et Club House  
b) Comptoir à bière

ARTICLE 5. Service - magasins



ARTICLE 5            DEFINITIONS

5.01                    Salarié en probation

Signifie un salarié qui n'a pas complété trente (30) jours effectivement travaillés au service de l'Employeur.

5.02                    Salarié régulier

Signifie un salarié qui a complété sa période de probation conformément aux dispositions de la convention et qui est habituellement cédulé de façon régulière quatre (4) jours ou plus par semaine, même s'il est cédulé de temps à autre pour une durée inférieure.

5.03                    Salarié à temps partiel

Signifie un salarié qui a complété sa période de probation conformément aux dispositions de l'Annexe "B" de la présente convention et qui est habituellement cédulé de façon régulière moins de quatre (4) jours par semaine. Nonostante la présente disposition un salarié à temps partiel peut travailler plus de quatre (4) jours par semaine (maximum) cinq (5) jours) selon ses disponibilités et ce, sans affecter d'aucune façon son statut de salarié à temps partiel.

Il peut être assigné à un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou à l'occasion d'un surcroît de travail.

5.04                    Salarié occasionnel

Signifie un salarié qui n'est pas habituellement cédulé de façon régulière et qui ne se rapporte au travail que sur appel de l'Employeur. Cependant, l'emploi d'un salarié occasionnel ne peut avoir pour effet d'empêcher la création d'un poste régulier ou à temps partiel.

5.05 Applicabilité des clauses

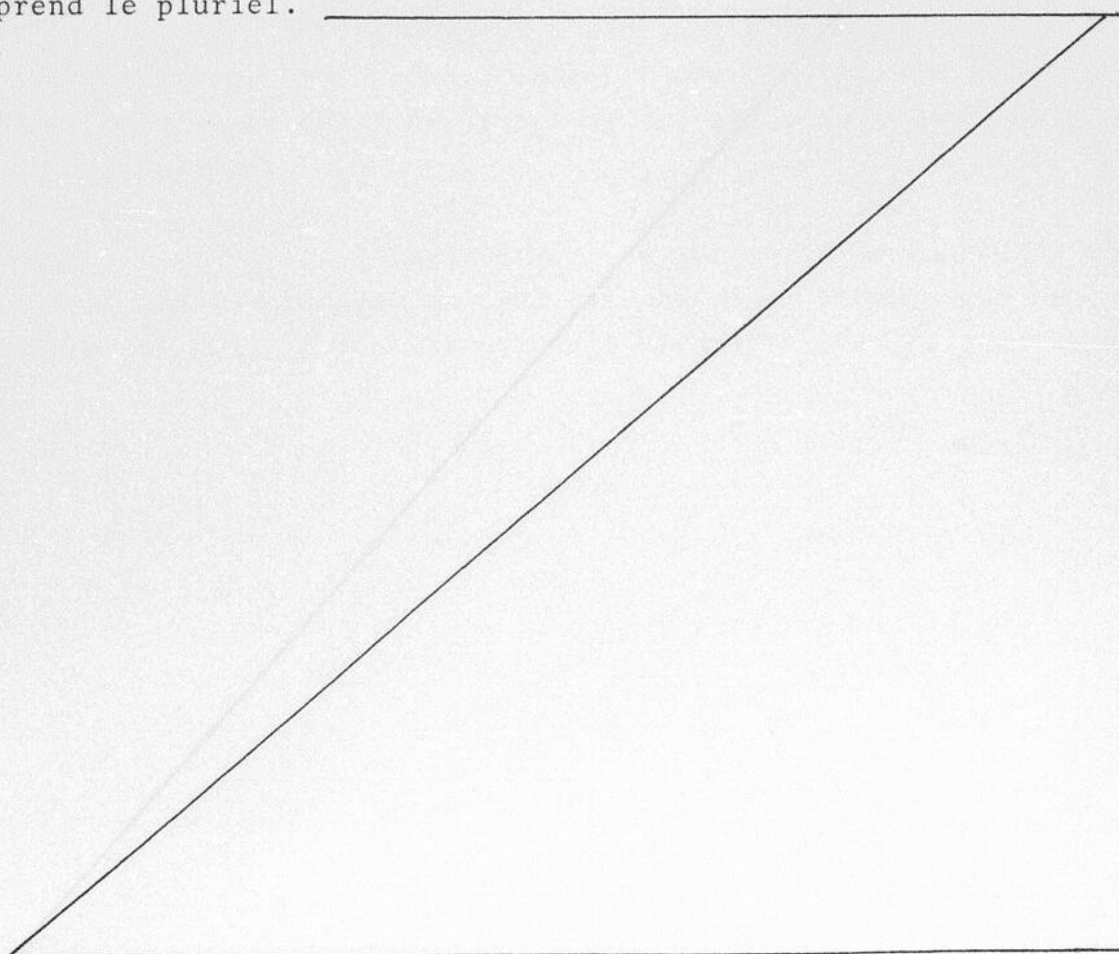
Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux salariés à temps partiel ni aux salariés occasionnels. Les conditions de travail de ces salariés sont prévues à l'Annexe "B" de la présente convention collective.

5.06 Conjoint

L'homme et la femme:

- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
- b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
  - i) résident ensemble depuis trois ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union; et
  - ii) sont publiquement représentés comme conjoints;

5.07 Selon, le contexte, dans la présente convention collective, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel. \_\_\_\_\_

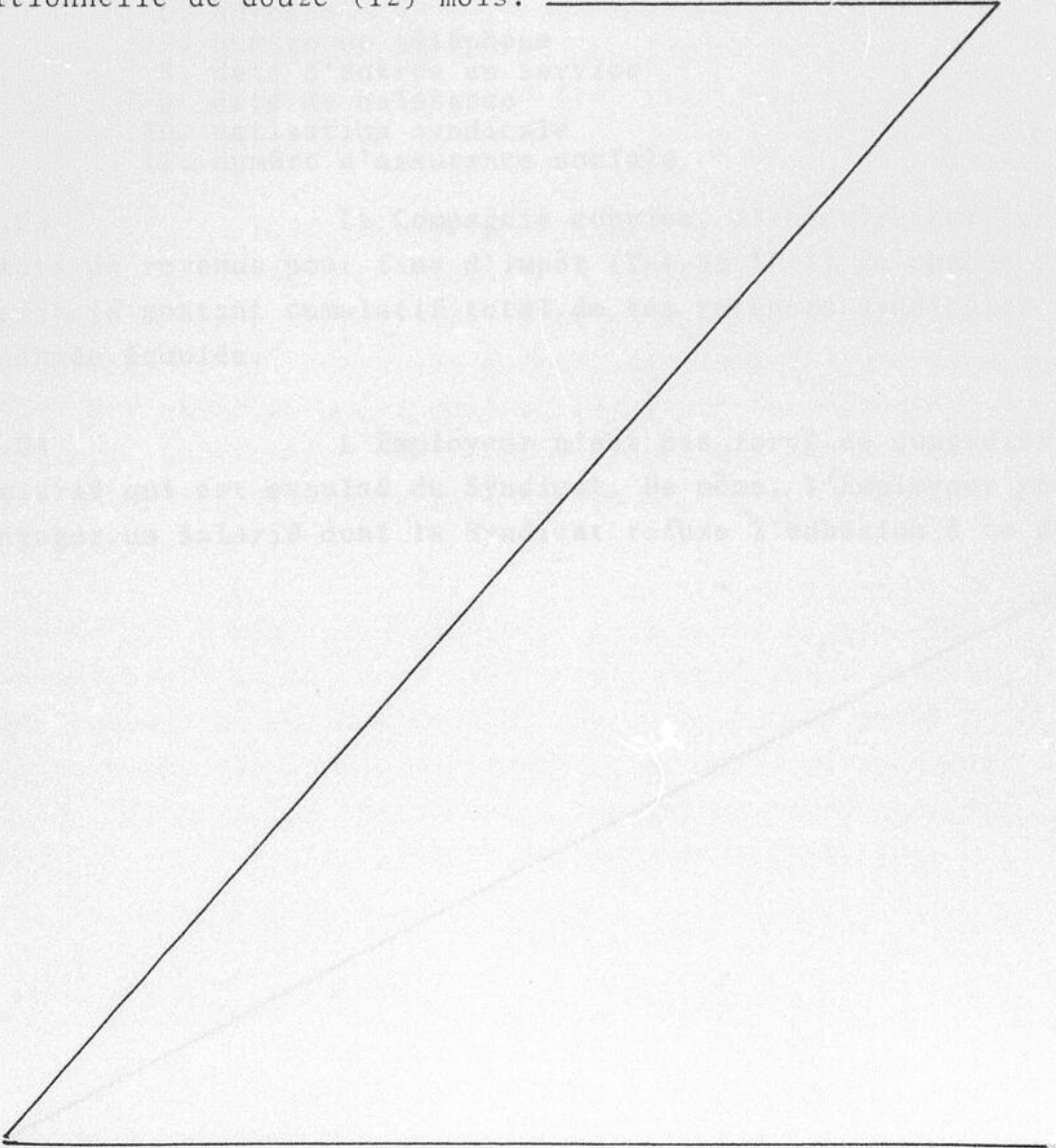


ARTICLE 6

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

6.01 Dans l'éventualité de changements technologiques ou techniques de nature à modifier sensiblement la nature du travail d'un salarié, l'Employeur s'efforcera de permettre aux salariés affectés de s'adapter auxdits changements ou, si possible, d'être réaffectés à d'autres postes à l'intérieur de l'établissement.

6.02 Advenant que le salarié affecté par les changements technologiques discutés ci-haut soit incapable de s'adapter dans les délais requis, ledit salarié pourra alors utiliser ses droits de déplacement comme s'il s'agissait d'une mise à pied. Si par ailleurs, le salarié affecté par lesdits changements techniques ou technologiques est mis à pied, il conserve son droit de rappel pour une période additionnelle de douze (12) mois.



ARTICLE 7

REGIME SYNDICAL

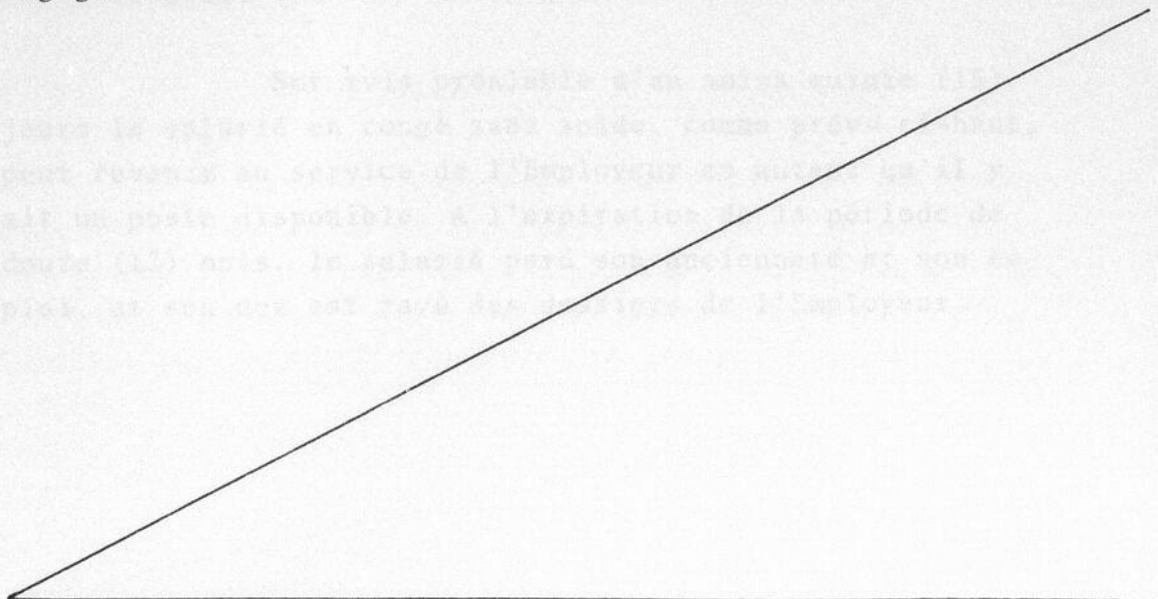
7.01 Le salarié doit, comme condition d'emploi, adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention collective.

7.02 L'Employeur retient sur la paie de chaque salarié le montant hebdomadaire des cotisations fixées par le Syndicat et remet au trésorier du Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant les cotisations ainsi retenues au cours du mois précédant. La remise des cotisations est accompagnée de l'état de perception suivant:

1. nom et prénom
2. titre d'emploi
3. numéro de l'employé (code)
4. département (code)
5. taux horaire
6. adresse
7. numéro de téléphone
8. date d'entrée en service
9. date de naissance
10. cotisation syndicale
11. numéro d'assurance sociale

7.03 La Compagnie convient d'inscrire sur les états de revenus pour fins d'impôt (T-4 et TP-4) de chaque salarié le montant cumulatif total de ses retenues syndicales pour l'année écoulée.

7.04 L'Employeur n'est pas forcé de congédier un salarié qui est expulsé du Syndicat. De même, l'Employeur peut engager un salarié dont le Syndicat refuse l'adhésion à ce dernier.



ARTICLE 8

ACTIVITES SYNDICALES

8.01 Un maximum de trois (3) salariés à la fois (dont pas plus de deux (2) du même département) obtiennent sur avis préalable écrit de la part du Syndicat d'au moins dix (10) jours une permission d'absence sans solde pour assister à des activités syndicales du Syndicat. Du consentement des parties, le maximum ci-haut pourra être dépassé et l'avis requis pourra être moindre.

8.02 L'Employeur met à la disposition du syndicat deux (2) tableaux d'affichage; un (1) situé près du poinçon (en bas) et l'autre situé entre les vestiaires des employés au Centaure.

Lesdits tableaux sont à l'usage exclusif du syndicat. Le syndicat peut utiliser ces tableaux pour tout avis relatif aux convocations du syndicat. Tout autre avis n'a pas besoin d'être approuvé par l'employeur avant d'être affiché; cependant l'employeur peut les retirer à sa discrétion. Dans un tel cas, l'employeur en avise le Syndicat.

8.03 Tout salarié appelé par le Syndicat, la Fédération, le Conseil central ou la Confédération des syndicats nationaux à exercer une fonction syndicale permanente obtient un congé sans solde à cette fin, sujet à une demande faite par écrit au moins quinze (15) jours de calendrier à l'avance. Ledit congé sans solde ne doit pas excéder douze (12) mois et n'est donné qu'à un maximum d'un (1) salarié à la fois.

Sur avis préalable d'au moins quinze (15) jours le salarié en congé sans solde, comme prévu ci-haut, peut revenir au service de l'Employeur en autant qu'il y ait un poste disponible. A l'expiration de la période de douze (12) mois, le salarié perd son ancienneté et son emploi, et son nom est rayé des dossiers de l'Employeur.

8.04 Un conseiller extérieur du Syndicat peut, après avoir obtenu la permission du chef des opérations, ladite permission n'étant pas refusée sans motif valable, visiter l'établissement pour s'assurer que les dispositions de la présente convention collective sont respectées. Le conseiller extérieur du Syndicat ne prend que le temps raisonnablement requis lors de sa visite et évite d'interrompre les opérations de l'Employeur.

8.05 Le salarié convoqué à un bureau de la Direction par un représentant de la Compagnie peut être accompagné, s'il le désire, de son délégué syndical ou, en l'absence du délégué syndical, il peut être accompagné par un officier de l'exécutif.

8.06 Le Comité de négociation est composé de six (6) salariés qui agissent pour les fins de renouvellement ou amendement de la convention collective. Si la réunion de négociation en direct ou de conciliation entre le Comité de négociation et l'Employeur se tient durant les heures régulières de travail chez l'Employeur, les six (6) salariés membre de ce comité ne subissent pas de perte de salaire pour le temps consacré, durant cette période, à ces réunions avec l'Employeur. Il est entendu que le paiement prévu ci-haut n'excède jamais, par réunion, le paiement de la journée régulière de travail du salarié concerné chez l'Employeur.

8.07 S'il est nécessaire pour un officier de l'exécutif ou un délégué de rencontrer un salarié (par exemple dans un cas de congédiement) l'Employeur met un local à leur disposition.

8.08 Assemblée générale ou de département

Lorsque possible, l'Employeur met gratuitement à la disposition du Syndicat une salle afin de tenir des assemblées générale ou de département selon ses besoins. Cependant, il doit y avoir entente entre l'Employeur et le Syndicat sur la date, l'endroit, le lieu et l'heure de l'assemblée.

---

ARTICLE 9                    PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

9.01                    Définition

Un grief est défini comme étant toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

9.02                    Première étape: au chef de département

Un salarié qui désire soulever un grief doit le soumettre par écrit, accompagné de son délégué syndical s'il le désire ou en l'absence du délégué syndical, par un officier de l'exécutif, à son chef de département dans les quinze (15) jours de calendrier de la naissance dudit grief ou de la connaissance dudit grief. Le chef de département à trois (3) jours de calendrier pour rendre une décision.

9.03                    Deuxième étape: au chef des opérations

Si le chef de département ne rend pas sa décision dans le délai prescrit ci-haut ou si la décision n'est pas satisfaisante, un (1) officier de l'exécutif doit soumettre le grief par écrit au chef des opérations dans les sept (7) jours de calendrier suivant le délai accordé au chef de département. Le chef des opérations à sept (7) jours de calendrier pour donner sa décision.

9.04                    Troisième étape: au directeur général

Si le chef des opérations ne rend pas sa décision dans le délai prescrit ou si sa décision n'est pas satisfaisante, l'officier de l'exécutif doit présenter le grief par écrit au directeur général dans les sept (7) jours de calendrier suivant le délai accordé

au chef des opérations. Le directeur général a sept (7) jours de calendrier pour rendre sa décision.

Il est entendu que les rencontres à la deuxième étape et à la troisième étape se tiennent en dehors des heures de travail.

9.05 Quatrième étape: arbitrage

Si le directeur général ne rend pas sa décision dans le délai prescrit ou si la décision n'est pas satisfaisante, le grief peut être référé à l'arbitrage et ce dans un délai de trente (30) jours de calendrier.

9.06 Dans un tel cas, les parties essaient de s'entendre sur la nomination d'un arbitre dans ledit délai ou à défaut d'entente, une demande de nomination d'un arbitre doit être faite au Ministère du travail au plus tard dans les quinze (15) jours suivant le délai de trente (30) jours prévu à 9.05.

9.07 Grief collectif

Si un groupe de salariés pris collectivement se croit lésé, le Syndicat peut présenter un grief collectif à la troisième étape de la procédure de règlement de grief. Ledit grief doit être soumis par écrit dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la naissance du grief ou de la connaissance du grief, et porté la signature d'un officier du Syndicat. Il est convenu que cette disposition n'a pas pour but de contourner la procédure de présentation des griefs individuels.

9.08 Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre n'a juridiction et autorité que pour interpréter et appliquer les dispositions de cette convention; il n'a ni le pouvoir d'altérer ou de changer de quelque façon que ce soit les dispositions de cette convention, ni de leur substituer de nouvelles dispositions, ni de rendre une décision incompatible avec les termes et dispositions de cette convention.

Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier ou annuler les mesures disciplinaires imposées par la Compagnie.

9.09 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont payées conjointement et également par le Syndicat et par l'Employeur.

9.10 Les délais ainsi que la procédure prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, les parties peuvent d'un commun accord extensionner lesdits délais.

Si le grief est transmis à l'Employeur par la poste ce dernier est réputé l'avoir reçu à la date de la mise à la poste. La preuve de la mise à la poste appartient au Syndicat ou au salarié selon le cas.

9.11 Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas.

9.12 Advenant qu'une partie considère qu'il est avantageux qu'un grief porté à l'arbitrage soit tranché par un tribunal composé de trois (3) membres, elle en avise l'autre partie dans le délai de trente (30) jours prévu à l'article 9.06, ainsi que du nom de l'arbitre qu'elle nomme. Dans les dix (10) jours suivants, l'autre partie doit signifier la nomination de son arbitre. Les deux arbitres ainsi nommés doivent, dans les vingt (20) jours suivants, s'entendre sur la nomination d'un président du tribunal ou à défaut en demander la nomination au Ministre du travail de la province de Québec.

9.13 Objection préliminaire

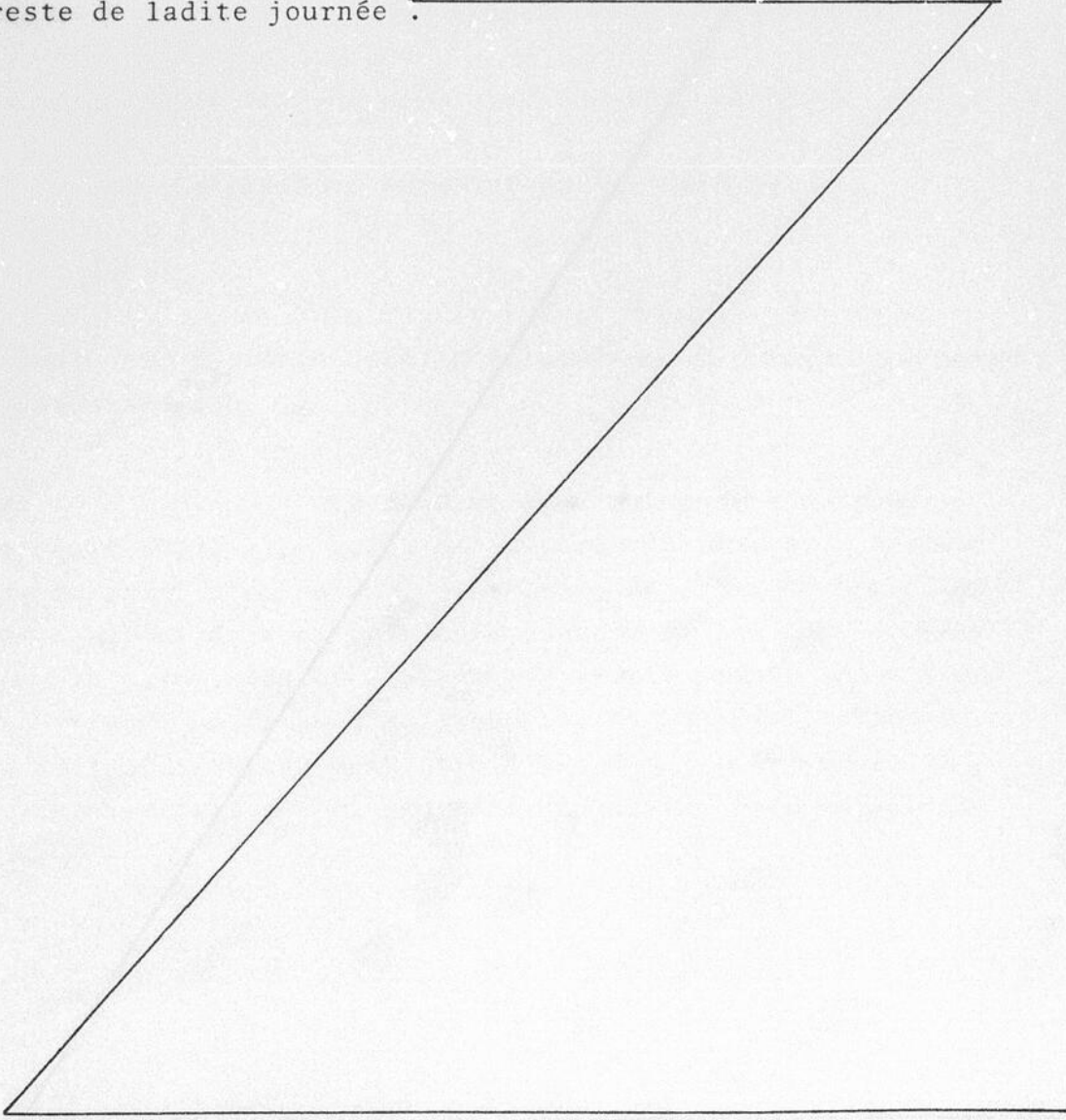
S'il y a objection préliminaire, elle doit être vidée et une décision sur cette objection préliminaire doit être rendue par écrit et ce avant que l'arbitre (ou le

tribunal d'arbitrage) ne procède au fond du litige, à moins que les parties en conviennent autrement. Cependant, si le tribunal d'arbitrage juge qu'il n'est pas nécessaire de disposer de l'objection préliminaire avant de procéder au fond de l'affaire, il peut prendre ladite objection sous réserve.

9.14                    Toutes les décisions finales de l'arbitre lient les parties et sont exécutoires.

9.15                    S'il intervient un règlement de grief entre les parties, constatation dudit règlement doit être faite par écrit.

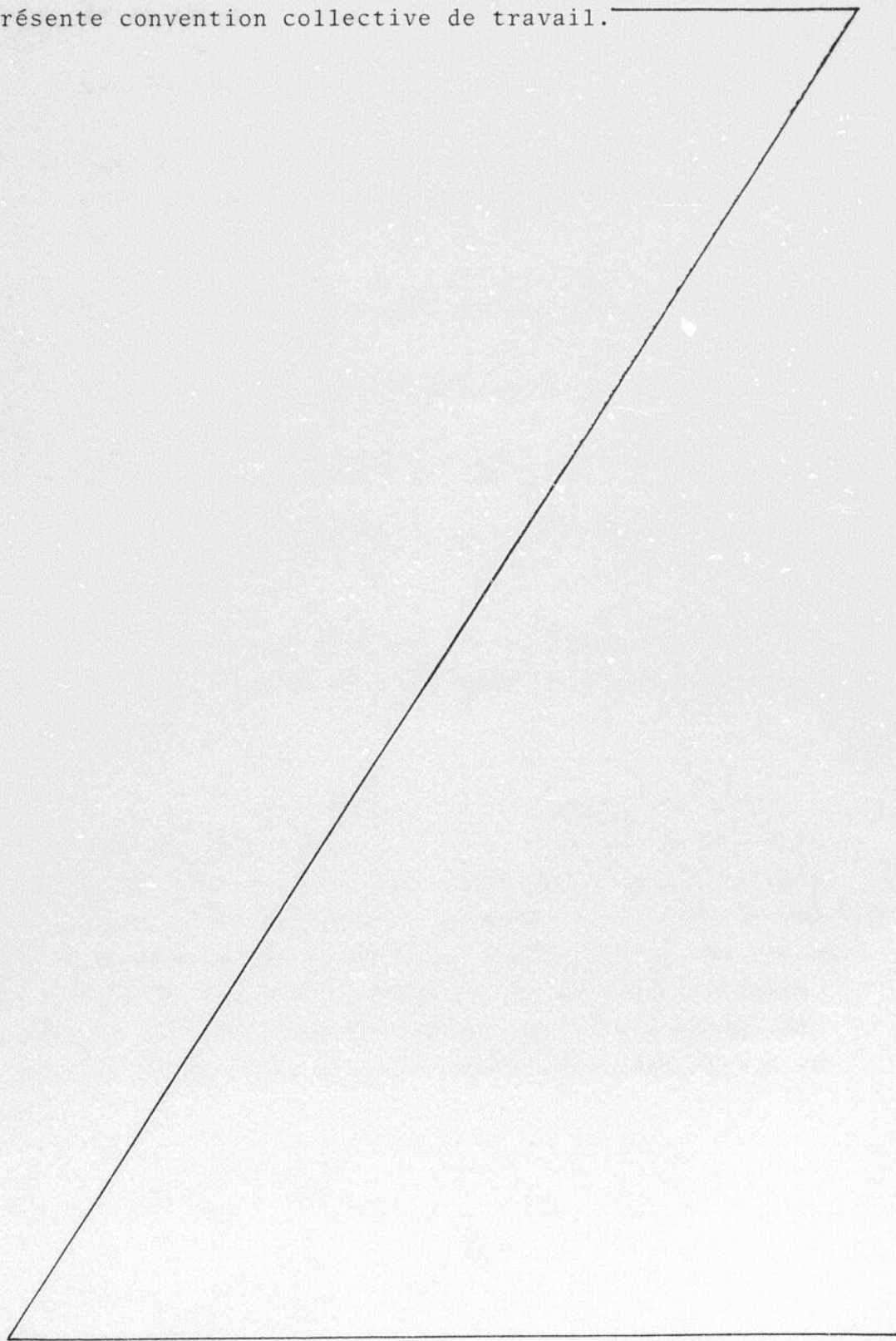
9.16                    Le plaignant ne peut être tenu de travailler après une journée d'arbitrage. Dans un tel cas, si le plaignant le désire, il bénéficie d'un congé sans solde pour le reste de ladite journée .



ARTICLE 10

GREVE, RALENTISSEMENT ET LOCK-OUT

10.01 Le Syndicat et les salariés s'engagent à ce qu'il n'y ait pas de grève ou de ralentissement de travail pendant la durée de la présente convention collective de travail. De même l'Employeur s'engage à ce qu'il n'y ait pas de contre grève (lock-out) pendant la durée de la présente convention collective de travail.



ARTICLE 11

DELEGUES SYNDICAUX, COMITES

11.01

Délégués syndicaux

A) L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer des délégués syndicaux de la façon suivante:

- pour le service cuisine (sauf le département de la plonge) : deux (2) délégués;
- pour le département de la plonge: un (1) délégué;
- pour le service de la salle à manger:  
pour les départements Le Centaure et le Turf:  
un (1) délégué;
- pour le département la Cavalcade: un (1) délégué;
- pour le service des stands: deux (2) délégués;
- pour le service breuvage: deux (2) délégués;
- pour le service magasin: un (1) délégué;

Le Syndicat doit informer par écrit l'Employeur des noms desdits délégués et de tous changements subséquents.

B) Le délégué syndical peut s'absenter de son travail sans perte de salaire régulier pour s'occuper du grief d'un salarié dans ledit département. Le délégué syndical doit au préalable demander à son chef de département la permission de s'absenter, ladite permission n'étant pas refusée de façon déraisonnable. La période d'absence du délégué syndical doit être d'une durée raisonnable et ce dernier doit aviser son chef de service lors de son retour.

Dans les cas d'absence du délégué syndical, un (1) membre de l'exécutif du syndicat pourra agir en se conformant aux dispositions du présent paragraphe.

11.02

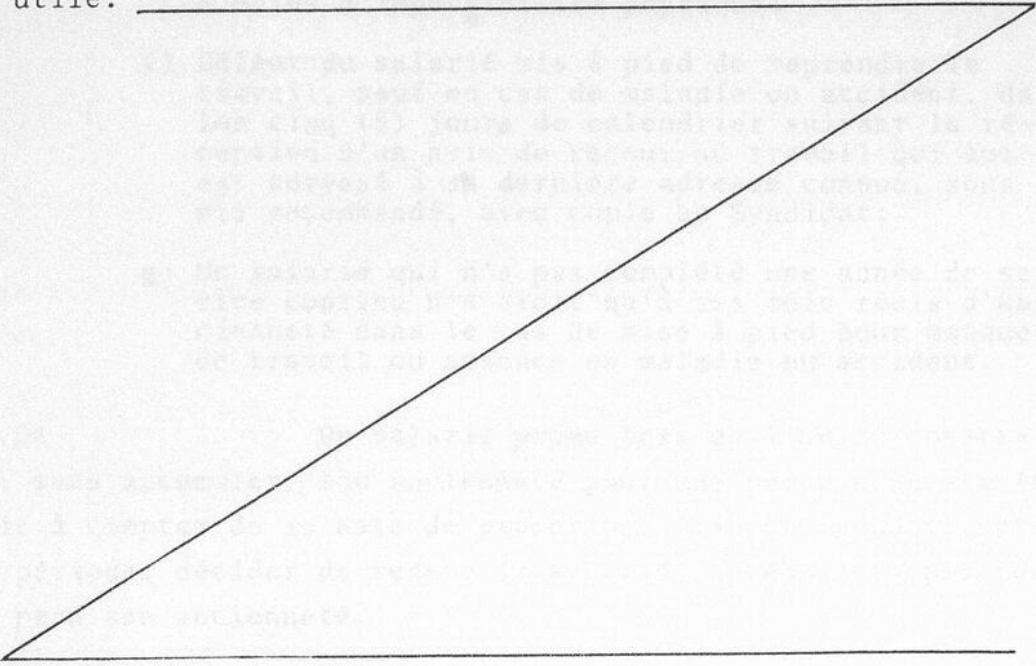
A) La Compagnie convient de reconnaître comme représentant officiel du Syndicat un comité exécutif composé des officiers choisis par les membres du Syndicat. Le Syndicat avisera par écrit la Compagnie des noms des employés et de tout changement subséquent.

B) Comité de relations ouvrières

Le Comité de relations ouvrières est formé de trois (3) membres-salariés désignés par le Syndicat et de trois (3) membres-cadres désignés par l'Employeur. Les parties s'avisent respectivement par écrit des noms de leurs membres et des changements subséquents.

Une (1) fois par mois, il y a rencontre du Comité de relations ouvrières et ce sans perte de salaire régulier pour les salariés membres dudit Comité.

Chacune des parties peuvent s'adjoindre les services d'un conseiller extérieur et, sur entente, peuvent convenir de la présence de tout autre personne qu'elle jugera utile.



ARTICLE 12

ANCIENNETE

12.01 Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a complété trente (30) jours effectivement travaillés au service de l'Employeur. Dès qu'il a complété sa période de probation, l'ancienneté d'un salarié est rétroactive à la date de son dernier embauchage.

Un salarié en période de probation peut recourir à la procédure de grief sauf qu'en cas de congédiement, aucun grief ne peut être soulevé. De plus, en aucun cas, il ne peut contester un déplacement de main d'oeuvre.

12.02 " Sous réserve de l'application de la priorité de département ou de service, en cas d'égalité de l'ancienneté entre deux (2) ou plusieurs salariés, la priorité est donnée par ordre alphabétique du nom de famille du salarié.

12.03 Un salarié perd son emploi, son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent pour les raisons suivantes:

- a) Abandon volontaire de l'emploi;
- b) Congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) Mise à pied excédant douze (12) mois;
- d) Absence pour cause de maladie ou accident excédant vingt-quatre (24) mois;
- e) Absence sans raison sérieuse et valable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs de travail, à moins d'impossibilité physique;
- f) Défaut du salarié mis à pied de reprendre le travail, sauf en cas de maladie ou accident, dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la réception d'un avis de retour au travail qui lui est adressé à sa dernière adresse connue, sous pli recommandé, avec copie au Syndicat;
- g) Un salarié qui n'a pas complété une année de service continu n'a droit qu'à ses mois réels d'ancienneté dans le cas de mise à pied pour manque de travail ou absence en maladie ou accident.

12.04 Un salarié promu hors de l'unité conserve, sans accumuler, son ancienneté pour une période de six (6) mois à compter de sa date de promotion. Il peut, pendant cette période, décider de redevenir salarié. Après cette période, il perd son ancienneté.

12.05 L'Employeur, peut, à sa discrétion, donner un congé sans solde à un salarié qui en fait la demande par écrit. Le salarié accumule son ancienneté pendant une période maximum de trois (3) mois. Dans le cas où ledit congé excède la période de trois (3) mois, l'ancienneté du salarié est conservée jusqu'à son retour.

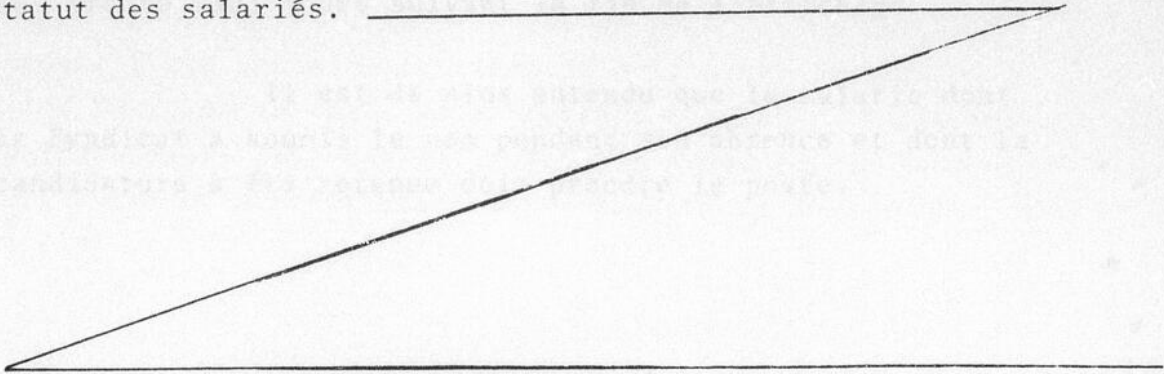
L'Employeur avise le Syndicat de tout congé sans solde qu'il accorde en donnant le nom du salarié, la date du début du congé ainsi que la durée.

12.06 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective et par la suite au premier (1er) janvier de chaque année, l'Employeur affiche une liste d'ancienneté indiquant le nom, la date d'embauche, et l'ancienneté accumulée pour chaque salarié. Cette liste est affichée pour une période de trente (30) jours de calendrier et copie est remise au Syndicat. Durant cette période, tout salarié peut contester sa date d'ancienneté par voie de grief à la deuxième étape de la procédure de grief.

A l'expiration du délai de trente (30) jours, la liste devient officielle sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

L'Employeur indique sur la remise des cotisations prévues à l'article 7.02 les noms des salariés qui ont quitté ainsi que les noms des nouveaux salariés embauchés durant le mois précédant.

Dans les trois (3) mois suivant la signature de la présente convention collective la Compagnie indique sur ladite remise des cotisations prévues à l'article 7.02 le statut des salariés. \_\_\_\_\_



ARTICLE 13      POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL

13.01      a)      Un poste vacant que l'Employeur entend combler ou un nouveau poste, est affiché par l'Employeur sur le tableau d'affichage pour une période de sept (7) jours de calendrier. Les salariés intéressés doivent, pendant ce délai, déposer leurs demandes par écrit, au bureau du service du personnel ou à leur chef de département.

L'Employeur transmet copie de l'affichage ainsi que copie des candidatures au Syndicat.

b)      L'affichage doit comprendre:

- la classification;
- le département;
- le statut;
- le salaire;
- les exigences normales qui doivent être en relation avec les fonctions.

13.02      Le Syndicat peut agir dans le cas d'un affichage de poste, à la place d'un salarié étant absent pendant l'affichage.

Dans un tel cas, le salarié étant absent pendant l'affichage sera quand même considéré pour le poste en question.

Par ailleurs, il est entendu que le salarié dont le nom a été déposé par le Syndicat, pour être considéré, doit être prêt et apte à effectuer le travail immédiatement, sauf si le salarié est absent pour cause de maladie, accident ou de vacances. Dans ces cas, advenant que la candidature du salarié absent pour ces raisons soit retenue, le salarié doit être prêt et apte à effectuer le travail dans les trente (30) jours suivant la fin de l'affichage.

Il est de plus entendu que le salarié dont le Syndicat a soumis le nom pendant son absence et dont la candidature a été retenue doit prendre le poste.

Pendant la période de trente (30) jours prévue ci-haut, l'Employeur comble le poste par assignation temporaire.

13.03 En suivant l'ancienneté générale, l'Employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en se conformant à la procédure suivante:

a) En autant que le candidat remplit les exigences normales du poste, l'Employeur octroie le poste au candidat du département où se situe le poste;

b) Advenant qu'il n'y ait pas de candidat dans le département concerné ou qu'aucun des candidats du département ne remplit les exigences normales du poste, l'Employeur octroie le poste au candidat du Service en autant que ledit candidat remplit les exigences normales du poste.

c) Advenant qu'il n'y ait aucun candidat au niveau du Service concerné, ou qu'aucun des candidats ne remplit les exigences normales du poste, l'Employeur octroie le poste au candidat à l'extérieur du Service concerné, en autant que ledit candidat remplit les exigences normales du poste.

d) Le salarié dont la candidature est retenue, a droit à une période d'essai d'un maximum de dix (10) jours effectivement travaillés. Durant cette période, le salarié peut, de son propre chef, décider de retourner à son ancienne fonction avec tous les droits et privilèges s'y rattachant.

Durant cette période, l'Employeur peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction auquel cas le salarié peut déposer un grief. Dans ce cas, l'employeur a le fardeau de la preuve.

Si le salarié à qui le poste a été attribué retourne à son ancienne fonction ou s'il n'est pas retenu sur la fonction au terme de sa période d'essai, l'Employeur considère alors les candidatures qu'il avait reçues lors de l'affichage et procède selon les dispositions du présent article.

e) Aux fins de l'application des articles 13.03 (a, b, et c), advenant arbitrage, l'Employeur a le fardeau de la preuve à l'effet que le candidat ne remplit pas les exigences normales du poste.

13.04 a) Un poste n'est pas considéré vacant si son titulaire est absent et conserve toujours son statut de salarié.

b) Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de plus de trente (30) jours de calendrier, l'Employeur procède comme suit, s'il entend remplacer ledit salarié:

L'Employeur cédule les salariés conformément à l'article 18 de la convention collective. Toutefois, il est convenu que lorsque les salariés réguliers et les salariés à temps partiel ont été cédulés et qu'il reste des heures à distribuer suite à l'absence du salarié, l'Employeur assignera le salarié régulier d'une classification égale ou inférieure par ordre d'ancienneté dans le département concerné avant d'assigner tout autre salarié à moins qu'il ne remplisse pas les exigences normales du poste.

Si un poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de trente (30) jours de calendrier ou moins, l'Employeur procède par assignation temporaire.

13.05 Mécanisme préalable

Un salarié travaillant dans un des Services énumérés ci-après, dont la semaine régulière de travail est réduite, peut compléter sa semaine régulière de travail jusqu'à concurrence de quatre (4) ou cinq (5) jours (selon sa disponibilité exprimée) selon les modalités prévues au présent article:

- au plus tard les 1er avril et 1er octobre de chaque année, il doit aviser par écrit l'Employeur s'il accepte d'être cédulé dans une ou des classifications inférieures ainsi que le choix de la ou desdites classifications. Une fois ce choix exprimé, il ne peut être changé.
- le salarié est rémunéré, pour le temps travaillé, selon le taux horaire de la classification dans laquelle il travaille.
- un salarié dont la semaine régulière de travail est réduite par l'application du mécanisme préalable, ne peut utiliser ledit mécanisme et est régi selon les dispositions de l'article 13.06 des présentes.
- le salarié qui veut se prévaloir du présent mécanisme préalable doit remplir les exigences normales du poste.

A) Service - breuvage

Il est convenu que la répartition des postes du Service breuvage, dans la cédule hebdomadaire, se fera en utilisant l'ancienneté générale mais de façon à ce qu'un employé soit cédulé à une classification inférieure (quand il n'y aura pas assez de poste ouvert dans sa classification) pour l'occuper d'une façon régulière. L'ordre de classification est, en ordre, de l'inférieur à supérieur:

- bar boy à non pourboire;
- bar boy à pourboire;
- barman à non pourboire;
- barman à pourboire;
- garçon de table (bar);
- serveur (stand à bière);

B) Service - Salle à manger

Dans les départements du "Centaure", "Cavalcade" et "Turf" la répartition des postes de serveurs dans la cédule hebdomadaire se fera en utilisant l'ancienneté et la disponibilité exprimée de façon à ce qu'un serveur soit cédulé commis de suite pour compléter sa semaine régulière de travail.

C) Service - Stand

Un préposé au comptoir dans ledit Service peut compléter sa semaine régulière de travail en utilisant son ancienneté pour être cédulé à la place du préposé au comptoir le plus jeune du Service.

13.06 Si le mécanisme préalable ne s'applique pas; ou s'il y a réduction complète de la semaine de travail; ou si le salarié ne s'est pas prévalu du mécanisme préalable; ou encore si le salarié travaille moins de quatre (4) jours durant quatre (4) semaines consécutives; ledit salarié est en état de réduction de personnel et l'Employeur lui donne les choix suivants:

I Accepter la mise à pied et voir son nom inscrit sur la liste de rappel;

II Accepter la mise à pied et voir son nom inscrit sur la liste de rappel et accepter un emploi à temps partiel dans sa classification et son département;

Dans un tel cas, le salarié conserve son droit de rappel comme salarié régulier et il est soumis, pour le temps qu'il travaille comme temps partiel aux conditions de l'Annexe "B". Il lui est de plus crédité pour les fins d'ancienneté comme salarié à temps partiel seize (16) jours travaillés pour chaque mois d'ancienneté qu'il détient;

III Déplacer selon la procédure suivante:

- A) Sauf pour le Service Brèuvage et sauf pour les préposés au comptoir du département "Stand" les mises à pied se font par ordre inverse d'ancienneté générale dans la classification et dans le département concerné;

Les salariés mis à pied ont les droits qui suivent:

a) Le salarié concerné par la mise à pied peut déplacer le salarié possédant le moins d'ancienneté dans sa classification et dans son département;

b) Le salarié ainsi déplacé, ou le salarié possédant le moins d'ancienneté dans sa classification et son département (le paragraphe a) ci-haut ne s'appliquant pas) a le choix suivant:

i) déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans sa classification, dans son service; ou

ii) déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une des classifications égales ou inférieures à la sienne dans son département;

c) Le salarié ainsi déplacé a le choix suivant dans son département:

- déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une des classifications égales ou inférieures à la sienne;

d) Le salarié possédant le moins d'ancienneté dans le département et déplacé suite au processus prévu ci-haut peut déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure dans son service;

e) Le salarié ainsi déplacé peut déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure dans les autres services;

B) Dans le Service Breuvage les mise à pied se font par ordre inverse d'ancienneté générale, dans la classification et dans le département concerné;

Les salariés mis à pied ont les droits qui suivent:

a) Le salarié concerné par la mise à pied peut déplacer un salarié possédant moins d'ancienneté que lui dans son service, dans la même classification ou dans une classification égale ou inférieure à la sienne;

b) Le salarié ainsi déplacé a le même choix que celui prévu au paragraphe a) ci-haut;

c) Le salarié possédant le moins d'ancienneté dans le Service et déplacé suite au processus prévu ci-haut peut déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté, dans une classification égale ou inférieure à la sienne, dans les autres services;

C) Département "Stand"

Les préposés au comptoir dans le département Stand mis à pied ont les droits qui suivent:

- Déplacer le préposé au comptoir dans le département Stand possédant le moins d'ancienneté qui n'est pas tournant;

- Le salarié ainsi déplacé a les mêmes choix que ceux prévus à l'article 13.06 paragraphe "A-b" et suivants;

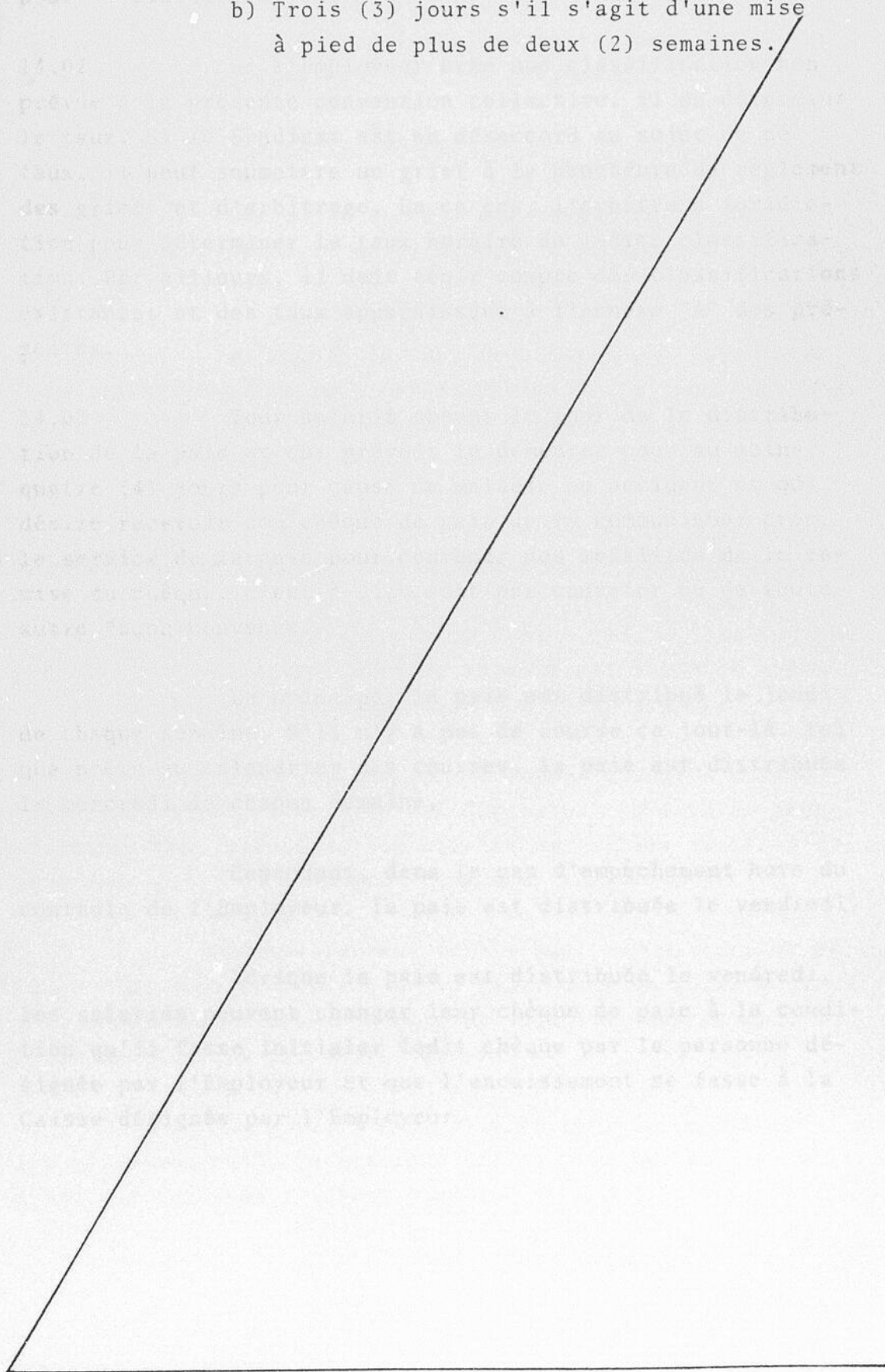
- D) Le salarié doit signifier son choix à l'Employeur au plus tard vingt-quatre (24) heures après que l'Employeur l'a avisé;
  
- E) Le salarié régulier sur la liste de rappel qui a exprimé son choix de travailler comme salarié à temps partiel, et qui est cédulé et qui travaille au moins quatre (4) jours par semaine durant quatre (4) semaines consécutives est dès lors cédulé comme salarié régulier. Il est entendu que si les jours travaillés ne sont pas des jours cédulés lesdits jours ne comptent pas dans le calcul prévu ci-haut.
  
- F) Dans tous les processus de déplacement, le salarié qui veut utiliser son ancienneté pour en déplacer un autre doit, pour ce faire, remplir les exigences normales du poste;
  
- G) Advenant arbitrage, il est entendu que l'Employeur a le fardeau de la preuve en ce qui concerne la capacité du salarié de remplir les exigences normales du poste.

13.07            Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied en autant que le salarié rappelé au travail est en mesure de remplir les exigences normales du poste.

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

a) Vingt-quatre (24) heures s'il s'agit d'une mise à pied de deux (2) semaines ou moins;

b) Trois (3) jours s'il s'agit d'une mise à pied de plus de deux (2) semaines.



ARTICLE 14      SALAIRES ET CLASSIFICATION

14.01            Tout salarié régit par la présente convention doit recevoir au moins le taux prévu à l'Annexe "A" pour sa classification.

14.02            Si l'Employeur crée une classification non prévue à la présente convention collective, il en détermine le taux. Si le Syndicat est en désaccord au sujet de ce taux, il peut soumettre un grief à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. En ce cas, l'arbitre a juridiction pour déterminer le taux horaire de ladite classification. Par ailleurs, il doit tenir compte des classifications existantes et des taux apparaissant à l'Annexe "A" des présentes.

14.03            Tout salarié absent le jour de la distribution de la paie et qui prévoit le demeurer pour au moins quatre (4) jours pour cause de maladie ou accident et qui désire recevoir son chèque de paie devra communiquer avec le service de la paie pour convenir des modalités de la remise du chèque, c'est-à-dire soit par courrier ou de toute autre façon convenue.

En principe, la paie est distribuée le jeudi de chaque semaine. S'il n'y a pas de course ce jour-là, tel que prévu au calendrier des courses, la paie est distribuée le mercredi de chaque semaine.

Cependant, dans le cas d'empêchement hors du contrôle de l'Employeur, la paie est distribuée le vendredi.

Lorsque la paie est distribuée le vendredi, les salariés peuvent changer leur chèque de paie à la condition qu'il fasse initialer ledit chèque par la personne désignée par l'Employeur et que l'encaissement se fasse à la Caisse désignée par l'Employeur.

14.04 La mise à pied, le congédiement ou l'abandon volontaire de son emploi par un salarié n'affecte pas la date où le salarié doit recevoir son salaire.

Le salarié doit remettre à l'Employeur tout objet appartenant à celui-ci et l'Employeur doit permettre au salarié d'apporter ses articles personnels.

14.05 Transfert temporaire

Lorsqu'un salarié est transféré temporairement par l'Employeur et qu'il accomplit le travail d'une autre classification:

a) Il reçoit le taux de salaire de cette autre classification si ce taux est supérieur à son taux régulier, pourvu qu'il accomplisse, dans une journée, plus de trois (3) heures consécutives de travail dans cette classification;

b) Il conserve son taux régulier si celui-ci est supérieur au taux de salaire de cette autre classification.

14.06 Un salarié en mise à pied qui utilise son ancienneté pour déplacer un autre salarié est rémunéré selon le taux de la nouvelle classification qu'il occupe.

14.07 Dans les cas où des sommes d'argent doivent être remises par le salarié à l'Employeur, ce dernier peut effectuer une retenue sur le salaire ou sur les sommes d'argent dues audit salarié pour compenser ladite dette.

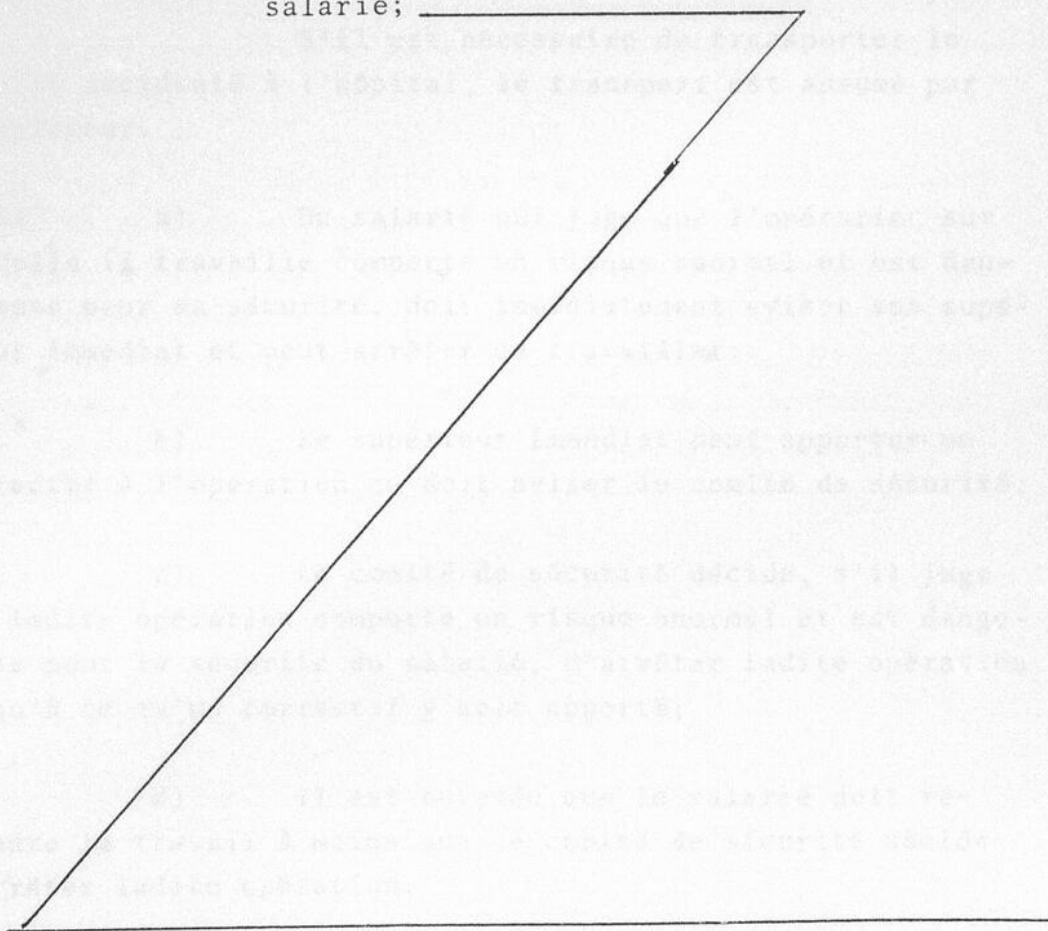
L'Employeur ne retire pas, par paie, plus de vingt-cinq pour cent (25%) de la paie nette du salarié, sauf s'il s'agit de la dernière paie du salarié; dans ce cas, le plein montant qui est dû est retenu.

De plus, l'Employeur ne peut faire débiter les paiements selon la présente clause plus de deux (2) mois après que les sommes soient dues.

L'Employeur effectue une telle retenue qu'après avoir expliqué au salarié la teneur de ladite retenue. De plus, le salarié peut s'entendre avec l'Employeur sur un mode de remboursement autre que celui prévu ci-haut.

14.08 Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de chèque de paie de chaque salarié:

1. nom;
2. date de la période de paie;
3. nombre d'heures travaillées en temps régulier;
4. nombre d'heures travaillées en surtemps;
5. nombre d'heures travaillées en congé;
6. montant brut de la paie;
7. numéro de poinçon du salarié;
8. toutes les déductions effectuées;
9. le cumulatif des déductions;
10. surplus au déficit de caisse;
11. total des frais de services perçus par l'Employeur et remis au salarié;
12. total des pourboires déclarés par le salarié; \_\_\_\_\_



ARTICLE 15-

SANTE ET SECURITE

15.01 L'Employeur veille à ce que les conditions de travail des salariés régis par les présentes soient telles qu'elles ne portent atteinte à la sécurité de ses salariés. De leur côté, les salariés prennent les précautions nécessaires en vue de coopérer au maintien de la sécurité dans les locaux occupés par l'Employeur.

15.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.

15.03 Tout salarié qui, à la suite d'un accident de travail, reçoit un traitement médical le jour de tel accident est payé à taux régulier pour les heures régulières perdues de ce jour de travail pour recevoir ledit traitement.

Si le salarié, suite à cet accident et sur les ordres du médecin, est incapable de reprendre son travail, il est payé à taux régulier pour les heures régulières restantes de ce jour de travail.

S'il est nécessaire de transporter le salarié accidenté à l'hôpital, le transport est assumé par l'Employeur.

15.04 a) Un salarié qui juge que l'opération sur laquelle il travaille comporte un risque anormal et est dangereuse pour sa sécurité, doit immédiatement aviser son supérieur immédiat et peut arrêter de travailler;

b) Le supérieur immédiat peut apporter un correctif à l'opération ou doit aviser le comité de sécurité;

c) Le comité de sécurité décide, s'il juge que ladite opération comporte un risque anormal et est dangereuse pour la sécurité du salarié, d'arrêter ladite opération jusqu'à ce qu'un correctif y soit apporté;

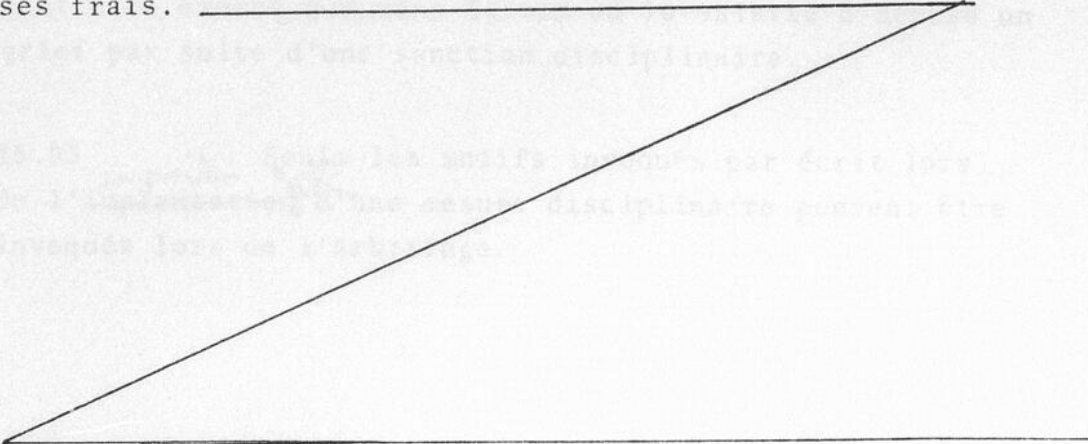
d) Il est entendu que le salarié doit reprendre le travail à moins que le comité de sécurité décide d'arrêter ladite opération.

15.05 Le comité de sécurité est formé de deux (2) représentants de l'Employeur ainsi que deux (2) représentants du Syndicat. Lorsqu'un représentant ci-haut prévu ne peut agir, il est remplacé par un substitut. Le Syndicat avise par écrit l'Employeur du nom de ses représentants et substituts et vice-versa. Le comité de sécurité doit veiller à ce que les conditions de travail des salariés régis par la présente convention soient telles qu'elles ne portent pas atteinte à la sécurité des salariés. Ce comité se réunira au moins une (1) fois par mois et il pourra faire des recommandations à l'Employeur en ce qui a trait à l'hygiène et à la sécurité. Copies des procès-verbaux des réunions du comité de sécurité sont remises à un représentant du Syndicat.

15.06 Lorsqu'un salarié se prévaut des dispositions de l'article 15.04, il ne subit pas de mesures disciplinaires ou de perte de salaire régulier (en autant qu'il demeure sur les lieux du travail) sauf s'il s'est prévalu desdites dispositions de l'article 15.04 de façon abusive.

15.07 Lorsqu'un inspecteur de la Commission de santé et sécurité au travail (CSST) se présente pour faire enquête, l'Employeur l'avise qu'un salarié membre du comité de sécurité peut l'accompagner si le salarié est présent au travail.

15.08 Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail est reconnu comme étant normal par le médecin traitant, le salarié réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans les délais prescrits par le médecin. Cependant, l'Employeur se réserve le droit en tout temps de faire examiner le salarié concerné par le médecin de son choix et à ses frais.



ARTICLE 16      MESURES DISCIPLINAIRES

16.01            Tout salarié averti oralement, averti par écrit, suspendu ou congédié peut, s'il croit qu'il est injustement traité ou que les mesures disciplinaires sont excessives ou sans cause sérieuse, soumettre son cas à la procédure de griefs.

16.02            Lorsque l'Employeur impose une sanction disciplinaire à un salarié, il doit lui donner un avis écrit à cet effet avec copie au Syndicat. Ledit avis contient les motifs de la sanction. Il est entendu par ailleurs que la suffisance ou l'insuffisance des motifs contenus dans l'avis n'est pas cause de nullité dudit avis. Lorsque l'Employeur donne comme sanction une suspension, il en détermine la durée.

16.03            Dans le cas de retard ou absence datant de plus de trois (3) mois, ces offenses ne peuvent être invoquées par la suite contre ce salarié si, pendant cette période, il n'a commis aucune offense de même nature.

En ce qui concerne toute autre offense, ces dernières ne peuvent être invoquées après un (1) an de l'évènement qui leur a donné naissance ou qui suit la connaissance de cet événement.

16.04            Un salarié accompagné d'un représentant du Syndicat, s'il le désire, peut après avoir pris rendez-vous avec la personne autorisée à cet effet par l'Employeur, consulter son dossier disciplinaire avant ses heures normales de travail.

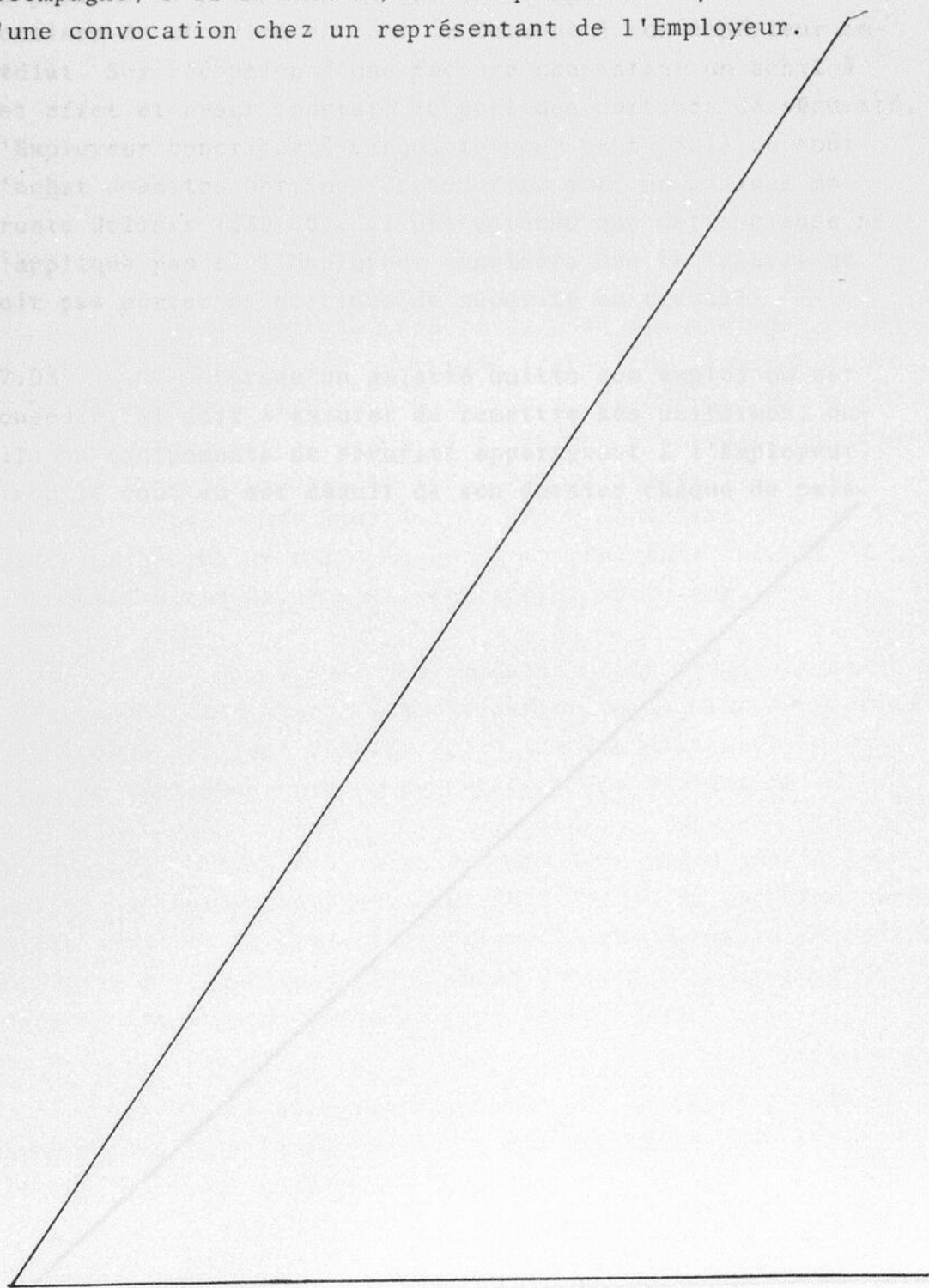
Le droit prévu au paragraphe qui précède ne peut être exercé que dans le cas où le salarié a déposé un grief par suite d'une sanction disciplinaire.

*pl* 16.05            *imposition* *JCR* Seuls les motifs invoqués par écrit lors de l'*implantation* d'une mesure disciplinaire peuvent être invoqués lors de l'arbitrage.

16.06 Dans le cas d'un arbitrage portant sur une mesure disciplinaire, l'Employeur accepte le fardeau de la preuve.

16.07 Toute mesure disciplinaire doit être communiquée au salarié avec copie au Syndicat au plus tard dans les quinze (15) jours de la connaissance par l'Employeur des faits qui entraînent sa décision.

16.08 En matière disciplinaire, tout salarié est accompagné, s'il le désire, d'un représentant syndical lors d'une convocation chez un représentant de l'Employeur.



ARTICLE 17            VETEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL

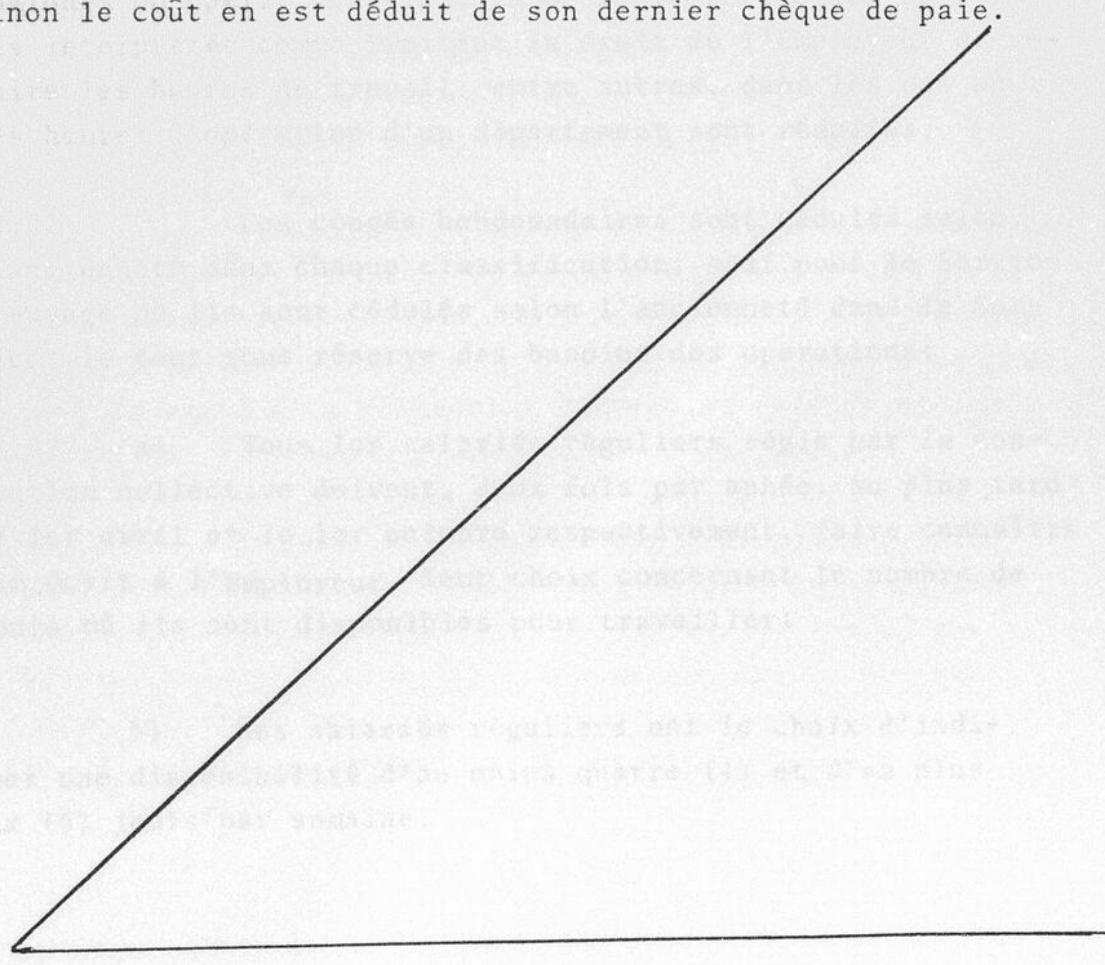
17.01                Uniforme

La pratique passée concernant les uniformes fournis par l'Employeur est maintenue.

17.02                Bottines de sécurité

Une fois par année un salarié ayant terminée sa période de probation et qui désire porter au travail des bottines de sécurité en fait la demande à son supérieur immédiat. Sur réception d'une facture constatant un achat à cet effet et ayant constaté le port des bottines de sécurité, l'Employeur contribue à cinquante pour cent (50%) du coût d'achat desdites bottines de sécurité avec un maximum de trente dollars (\$30,00). Il est entendu que cette clause ne s'applique pas si l'Employeur considère que le salarié ne doit pas porter de bottines de sécurité au travail.

17.03                Lorsqu'un salarié quitte son emploi ou est congédié, il doit s'assurer de remettre ses uniformes, outils ou équipements de sécurité appartenant à l'Employeur, sinon le coût en est déduit de son dernier chèque de paie.



ARTICLE 18      HEURES DE TRAVAIL, CONGES HEBDOMADAIRES

18.01            La semaine régulière de travail des salariés réguliers couverts par la présente convention est de quarante (40) heures et la journée régulière de travail est de huit (8) heures.

La semaine régulière et la journée régulière de travail sont ainsi fixées afin de déterminer le moment où le temps supplémentaire commence à être payé.

Toutefois, les parties reconnaissent que certains salariés réguliers sont habituellement programmés pour travailler un nombre d'heures moindre que celui prévu au présent article.

La présente disposition ne constitue pas une garantie d'heures ou de jours de travail.

L'Employeur convient de ne pas procéder à la réduction des heures régulières de travail de l'ensemble des salariés d'un département plutôt que de procéder à des mises à pied, sauf si cela est justifié par des considérations économiques ou opérationnelles; la présente obligation ne sera pas interprétée comme limitant le droit de l'Employeur de réduire les heures de travail, entre autres, dans les cas où les heures d'opération d'un département sont réduites.

18.02            Les congés hebdomadaires sont cédulés selon l'ancienneté dans chaque classification, sauf pour le Service Breuvage où ils sont cédulés selon l'ancienneté dans le Service; le tout sous réserve des besoins des opérations;

18.03    a)    Tous les salariés réguliers régis par la convention collective doivent, deux fois par année, au plus tard le 1er avril et le 1er octobre respectivement, faire connaître par écrit à l'Employeur leur choix concernant le nombre de jours où ils sont disponibles pour travailler;

          b)    Les salariés réguliers ont le choix d'indiquer une disponibilité d'au moins quatre (4) et d'au plus six (6) jours par semaine.

Un salarié peut exprimer deux (2) choix de disponibilité.

c) Aux fins des présentes, une journée de travail est définie comme la période durant laquelle les services alimentaires sont offerts à la clientèle pour un programme de courses ou un événement donné, y compris le temps de préparation avant et après le programme ou l'événement;

Pour plus de clarté, mais sans limiter la portée de ce qui précède, lorsque l'Employeur offre un programme double (e.g. le samedi), le programme de matinée et le programme de soirée sont considérés comme des jours différents aux fins des présentes;

d) A compter du 15 avril et du 15 octobre de chaque année, ou aussitôt que possible après ces dates, dans chaque département, dans chaque service et à l'intérieur de chaque classification, les salariés sont cédulés, une semaine à l'avance, selon les besoins des opérations en fonction des choix exprimés par les salariés et en donnant priorité:

1. - aux salariés réguliers;
2. - aux salariés à temps partiel;
3. - aux salariés occasionnels;

e) L'assignation prévue ci-dessus s'applique pour une période de six (6) mois et ne peut être modifiée par le salarié durant cette période, elle ne peut-être modifiée non plus par l'Employeur, sauf à la suite d'un changement de poste ou à la suite d'un changement survenu au calendrier des programmes et événements présentés par l'Employeur;

f) Nonobstant le paragraphe e ci-dessus, l'Employeur peut exiger de n'importe quel salarié ayant exprimé un choix d'une semaine régulière de quatre (4) jours, que ce dernier travaille cinq (5) jours durant une ou des semaines particulières. Dans ce cas, l'Employeur accordera au salarié qui en fait la demande dans les sept (7) jours de la notification donnée par l'Employeur,

un congé sans solde compensatoire s'il en fait la demande au cours de la semaine précédant ou des semaines suivant la semaine où ce salarié aura travaillé plus de jours que sa disponibilité exprimée;

g) Les jours de travail sont présentement:

- En soirée: lundi, mercredi, vendredi, samedi;
- En matinée: samedi, dimanche,

Toutefois, l'Employeur a le droit de modifier en tout temps son calendrier et sa grille de programmation et autres événements.

h) Aucun salarié ne peut choisir de travailler à la fois en matinée et en soirée au cours d'une même journée, à moins de l'accord express de l'Employeur.

i) Un salarié qui n'est pas cédulé pour travailler ne peut être tenu de se présenter au travail;

18.04 Lorsqu'un salarié se présente au travail tel que programmé et qu'il n'y a pas de travail pour lui, ce salarié a droit pour cette journée à un minimum de quatre (4) heures de travail payées à son taux régulier. Cette disposition ne s'applique pas si le manque de travail résulte de circonstances hors du contrôle de l'Employeur.

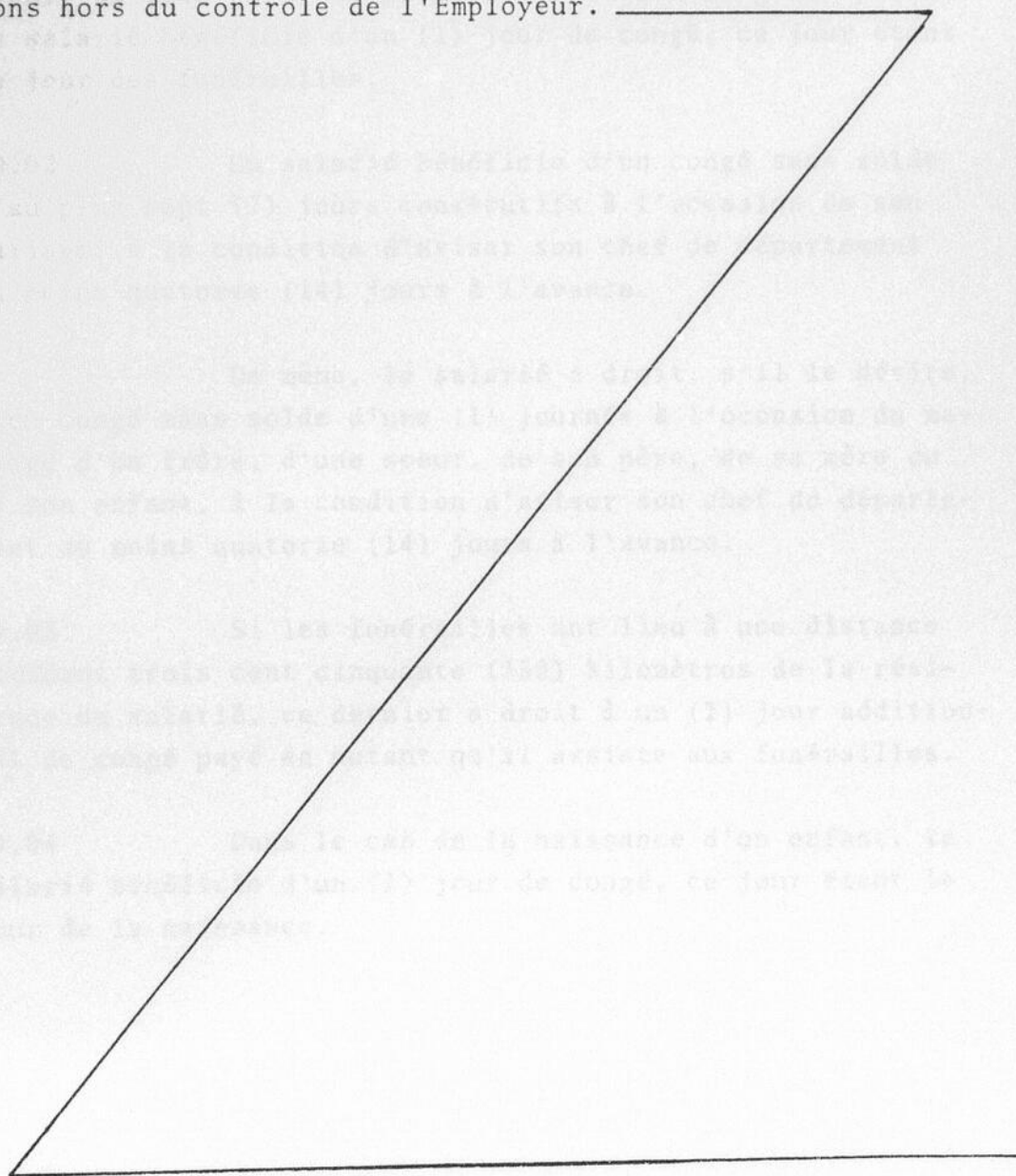
18.05 Pour les salariés qui sont cédulés sept (7) heures ou moins par jour, ils ont le droit à une (1) période d'arrêt de travail de quinze (15) minutes, ladite période étant prise avant 18h30 après entente avec leur supérieur immédiat.

Pour les salariés qui sont cédulés plus de sept (7) heures par jour, ils ont droit à deux (2) périodes d'arrêt de travail de quinze (15) minutes chacune, lesdites périodes étant prises après entente avec leur supérieur immédiat.

18.06 La pratique passée concernant les cuisiniers ainsi que les pâtisseries qui prennent leur repas au Centaure est maintenue ainsi que pour le préposé au comptoir au Trotte-Menu lorsqu'il est seul à servir les clients.

18.07 L'Employeur maintient la pratique passée concernant l'ouverture du Trotte-Menu entre 16h00 et 17h00 ainsi que le dimanche matin de 10h00 à 11h00.

18.08 Lorsque l'Employeur demande à un salarié de continuer le travail suite à la fin de la cédule du salarié ce dernier est libre de continuer ledit travail. Le salarié ne peut refuser de continuer le travail lorsque les heures d'ouverture (et de fermeture) sont prolongées pour des raisons hors du contrôle de l'Employeur.



ARTICLE 19      CONGES SOCIAUX

19.01      a)      Dans le cas du décès du conjoint, le salarié bénéficie d'un maximum de cinq (5) jours consécutifs de congé, le premier de ces jours étant le jour du décès.

            b)      Dans le cas du décès d'un enfant, le salarié bénéficie d'un maximum de quatre (4) jours consécutifs de congé, le premier de ces jours étant le jour du décès.

            c)      Dans le cas du décès du père, de la mère, le salarié bénéficie d'un maximum de trois (3) jours consécutifs de congé, le dernier de ces jours étant le jour des funérailles.

            d)      Dans le cas du décès d'un frère ou d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère ou d'un grand-parent, le salarié bénéficie d'un (1) jour de congé, ce jour étant le jour des funérailles.

19.02              Un salarié bénéficie d'un congé sans solde d'au plus sept (7) jours consécutifs à l'occasion de son mariage, à la condition d'aviser son chef de département au moins quatorze (14) jours à l'avance.

                    De même, le salarié a droit, s'il le désire, à un congé sans solde d'une (1) journée à l'occasion du mariage d'un frère, d'une soeur, de son père, de sa mère ou de son enfant, à la condition d'aviser son chef de département au moins quatorze (14) jours à l'avance.

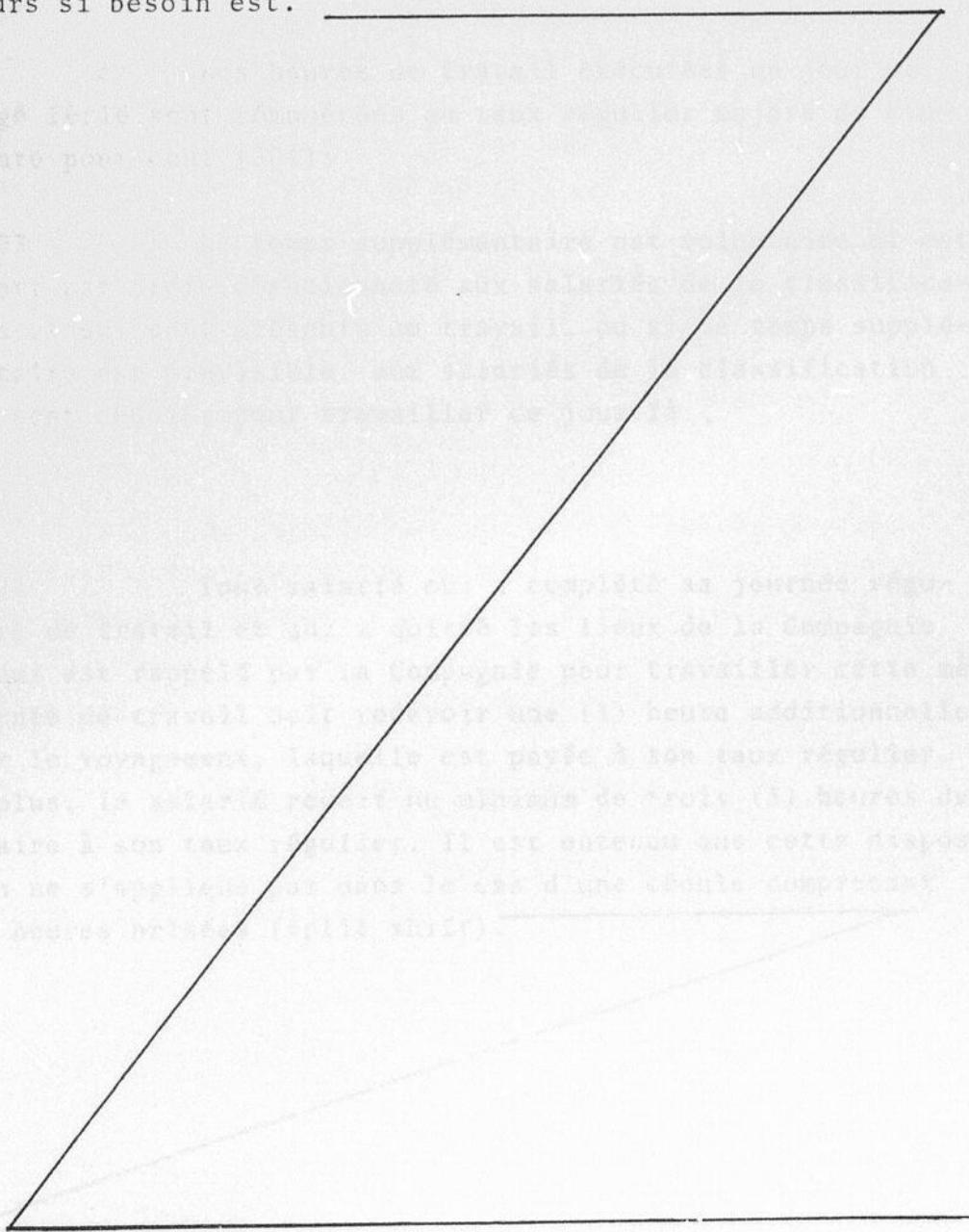
19.03              Si les funérailles ont lieu à une distance excédant trois cent cinquante (350) kilomètres de la résidence du salarié, ce dernier a droit à un (1) jour additionnel de congé payé en autant qu'il assiste aux funérailles.

19.04              Dans le cas de la naissance d'un enfant, le salarié bénéficie d'un (1) jour de congé, ce jour étant le jour de la naissance.

19.05 Tout jour de congé ci-haut est payé au taux régulier du salarié par l'Employeur si le salarié devait, n'eut été de l'événement donnant lieu à un tel jour de congé, être au travail ce jour-là.

19.06 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à un (1) jour de congé payé à l'occasion de son mariage, s'il se marie un jour où il est programmé pour travailler.

19.07 Un salarié appelé à agir comme juré pendant ses heures normales de travail reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité versée à ce titre par la Cour sur présentation de la preuve officielle du versement de l'indemnité. Ce bénéfice est payable jusqu'à un maximum de trente (30) jours si besoin est.



ARTICLE 20      TEMPS SUPPLEMENTAIRE

20.01            Toute heure de travail ou partie d'heure exécutée en plus de huit (8) heures dans une journée de travail ou en plus de quarante (40) heures dans une semaine de travail est considérée comme temps supplémentaire.

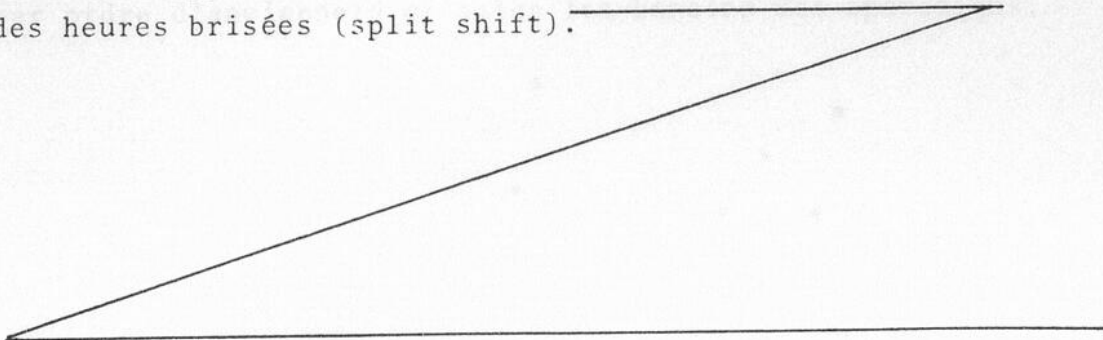
20.02    a)    Tout temps supplémentaire exécuté en plus de huit (8) heures dans une journée régulière de travail est rémunérée au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%);

                  b)    Le temps supplémentaire effectué en sus de quarante (40) heures dans une semaine régulière de travail est rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%);

                  c)    Les heures de travail exécutées un jour de congé férié sont rémunérées au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%);

20.03            Le temps supplémentaire est volontaire et est offert par ordre d'ancienneté aux salariés de la classification et qui sont présents au travail, ou si le temps supplémentaire est prévisible, aux salariés de la classification qui sont cédulés pour travailler ce jour là .

20.04            Tout salarié qui a complété sa journée régulière de travail et qui a quitté les lieux de la Compagnie et qui est rappelé par la Compagnie pour travailler cette même journée de travail doit recevoir une (1) heure additionnelle pour le voyage, laquelle est payée à son taux régulier. De plus, le salarié reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux régulier. Il est entendu que cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'une cédule comprenant des heures brisées (split shift).



ARTICLE 21      VACANCES

21.01            Un salarié qui, au premier mai d'une année, a moins d'une (1) année d'ancienneté a droit à une (1) journée de vacances par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) journées rémunérées à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

21.02            Un salarié qui, au premier mai de l'année, a complété une (1) année d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

21.03            Un salarié qui, au premier mai de l'année a complété cinq (5) années d'ancienneté a droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à raison de six pour cent (6%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

21.04      a)      Un salarié, qui au premier mai de l'année a complété dix (10) années d'ancienneté a droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

                  b)      Un salarié qui, au premier mai de l'année a complété douze (12) années d'ancienneté a droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

21.05            Choix des dates de vacances

                  a)      Le choix des dates de vacances est déterminé par ordre d'ancienneté et selon les besoins des opérations.

21.05 b) Les cédules de vacances sont établies de la façon suivante:

i) pour les périodes de vacances à être prises entre le 1er mai et le 1er octobre, les salariés font connaître leur préférence de dates de vacances entre le 15 mars et le 15 avril. La liste des dates de vacances ainsi établie est affichée au plus tard le 30 avril;

ii) pour les périodes de vacances à être prises entre le 1er octobre et le 30 avril, les salariés font connaître leur préférence de dates de vacances entre le 1er septembre et le 15 septembre. La liste des dates ainsi établie est affichée au plus tard le 30 septembre.

c) Il demeure loisible à un salarié de déplacer ses dates de vacances déjà cédulées ou de cédule des dates pour ses vacances s'il ne l'a pas fait dans le délai imparti pour le faire, en autant qu'il en fasse la demande à l'Employeur et que ce soit possible selon les besoins des opérations. Cependant, dans de tels cas, il n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer une période de vacances déjà cédulée pour un autre salarié.

21.06 Si un ou plusieurs congés fériés prévus à la présente convention tombe pendant les vacances annuelles d'un salarié régulier, l'employé a le choix de prendre ledit congé immédiatement au début ou à la fin de la période de ses vacances, soit d'être payé pour ledit congé. Le salarié indique à son supérieur immédiat ses préférences au moins deux (2) semaines avant la date de son départ pour vacances.

21.07 Paie de vacances

La paie de vacances est remise avant le départ de vacances du salarié.

21.08           Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération de vacances accumulées jusqu'à la date de son départ. En cas de décès, ces bénéfices seront versés aux héritiers légaux.

21.09           Il est entendu que l'expression "semaine de vacances" signifie une période de sept (7) jours consécutifs débutant le lundi et se terminant le dimanche. Le salarié peut s'entendre avec l'Employeur pour débiter sa période de vacances un autre jour qu'un lundi.

21.10           Vacances reportées

Lorsqu'un salarié est incapable pour des raisons de maladie ou d'accident de prendre ses vacances à la période établie suivant le calendrier définitif, il peut reporter ses vacances à une autre date pourvu qu'il en donne un préavis à l'Employeur. Ses vacances sont alors reportées à une date convenue avec l'Employeur étant entendue que le salarié n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer la période de vacance déjà choisie par un autre salarié.

21.11           Pour les fins du présent article seulement, le mot "salaire" comprend aussi les sommes que le salarié a déclarées avoir reçues à titre de pourboire dans l'année de référence.

21.03

Le salarié qui ne peut pas travailler dans les dix-huit (18) semaines qui suivent la date de l'annonce de l'interruption de son travail, sauf si elle présente un caractère temporaire, doit être traité comme un salarié licencié. L'Employeur doit lui verser son salaire de base et ses cotisations de retraite et de santé.

\_\_\_\_\_

ARTICLE 22      CONGE DE MATERNITE

22.01            Conditions générales

Une salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant l'état de sa grossesse et la date probable de l'accouchement.

22.02            Arrêt de travail

a) La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Dans tous les cas, la salariée quitte son travail au plus tard deux (2) semaines avant la date prévue pour l'accouchement;

b) La salariée qui subit une interruption de grossesse a droit à un congé sans solde pour une période dont la durée est prescrite par le médecin;

c) A partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

22.03            Retour au travail

La salariée doit revenir au travail dans les dix-huit (18) semaines qui suivent la date de l'accouchement ou de l'interruption de la grossesse, sauf si elle présente à l'Employeur un certificat médical de son médecin traitant lui recommandant de prolonger son congé ou si elle se prévaut du congé personnel pour s'occuper de son enfant, prévu au paragraphe ci-dessous.

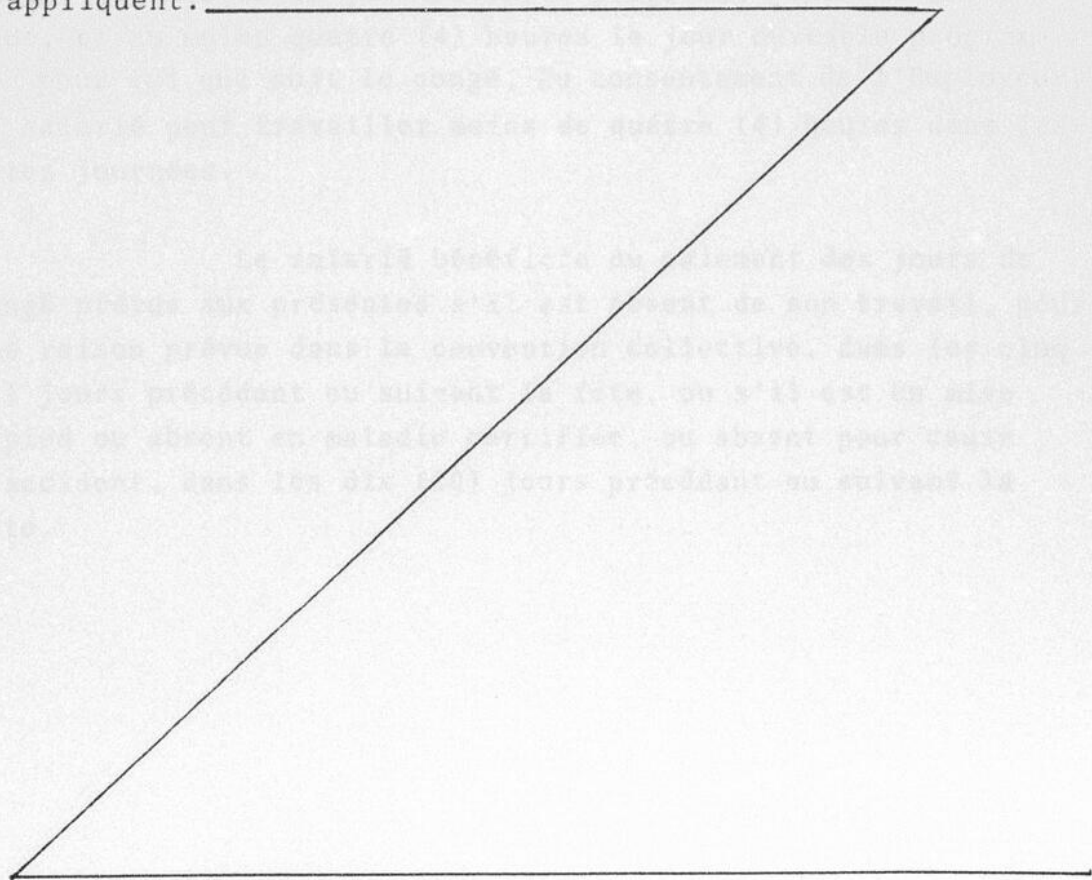
22.04 Congé personnel relié à l'accouchement

A la suite de son accouchement et à la condition d'en faire la demande par écrit à l'intérieur de la période prévue pour son retour au travail, la salariée qui le désire, peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pour s'occuper de son enfant. La salariée peut revenir au travail en tout temps à l'intérieur de cette période; cependant, elle devra aviser l'Employeur de son intention et de la date prévue pour son retour, au moins un (1) mois à l'avance.

22.05 Retour sur le poste

A son retour au travail, à la suite de son congé de maternité ou de son congé personnel relié à l'accouchement, la salariée reprend le travail sur son poste habituel et, s'il y a lieu, son retour entraînera le déplacement du plus jeune salarié dans son service ou dans sa classification.

22.06 Si la salariée ne revient pas dans les délais prévus aux présentes, les dispositions de l'article 12.03 s'appliquent.



ARTICLE 23      CONGES CHOMES ET PAYES

23.01            L'Employeur accorde à tous les salariés les congés fériés suivants:

- Noël;
- Lendemain de Noël;
- Vendredi Saint;
- Fête du travail;
- Fête nationale;
- Confédération;
- Fête des mères;
- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Action de Grâces;

23.02            Le salarié qui n'est pas programmé pour travailler et qui ne travaille pas a droit à une rémunération équivalente à une journée régulière de paie à son taux régulier pour le jour de congé.

23.03            Afin de bénéficier du paiement des jours de congé prévus aux présentes, le salarié doit travailler au moins quatre (4) heures le jour ouvrable programmé pour lui qui précède, et au moins quatre (4) heures le jour ouvrable programmé pour lui qui suit le congé. Du consentement de l'Employeur, le salarié peut travailler moins de quatre (4) heures dans lesdites journées.

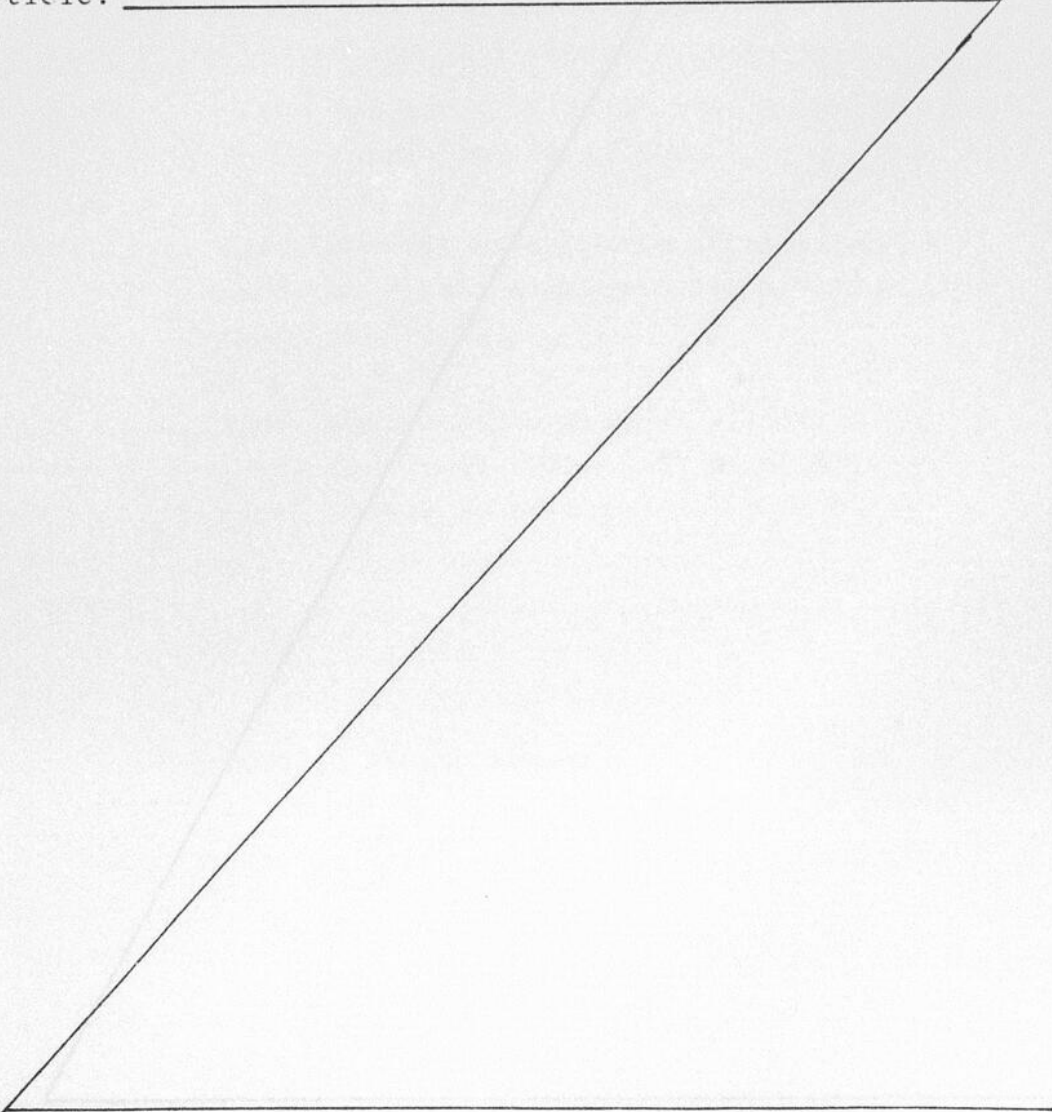
Le salarié bénéficie du paiement des jours de congé prévus aux présentes s'il est absent de son travail, pour une raison prévue dans la convention collective, dans les cinq (5) jours précédant ou suivant la fête, ou s'il est en mise à pied ou absent en maladie certifiée, ou absent pour cause d'accident, dans les dix (10) jours précédant ou suivant la fête.

23.04 a) Pour les salariés ayant indiqué leur choix de travailler une semaine régulière de quatre (4) jours selon les dispositions de l'article 18.03, le paiement des congés ci-haut s'effectue par une indemnité égale à .004 du salaire gagné durant les douze (12) mois précédents pour chacun des congés intervenus dans une période de six (6) mois, soit entre le 1er avril et le 30 septembre et entre le 1er octobre et le 31 mars.

b) Le paiement de l'indemnité prévue en (a) ci-haut s'effectue aux dates suivantes:

- 15 avril
- 15 octobre

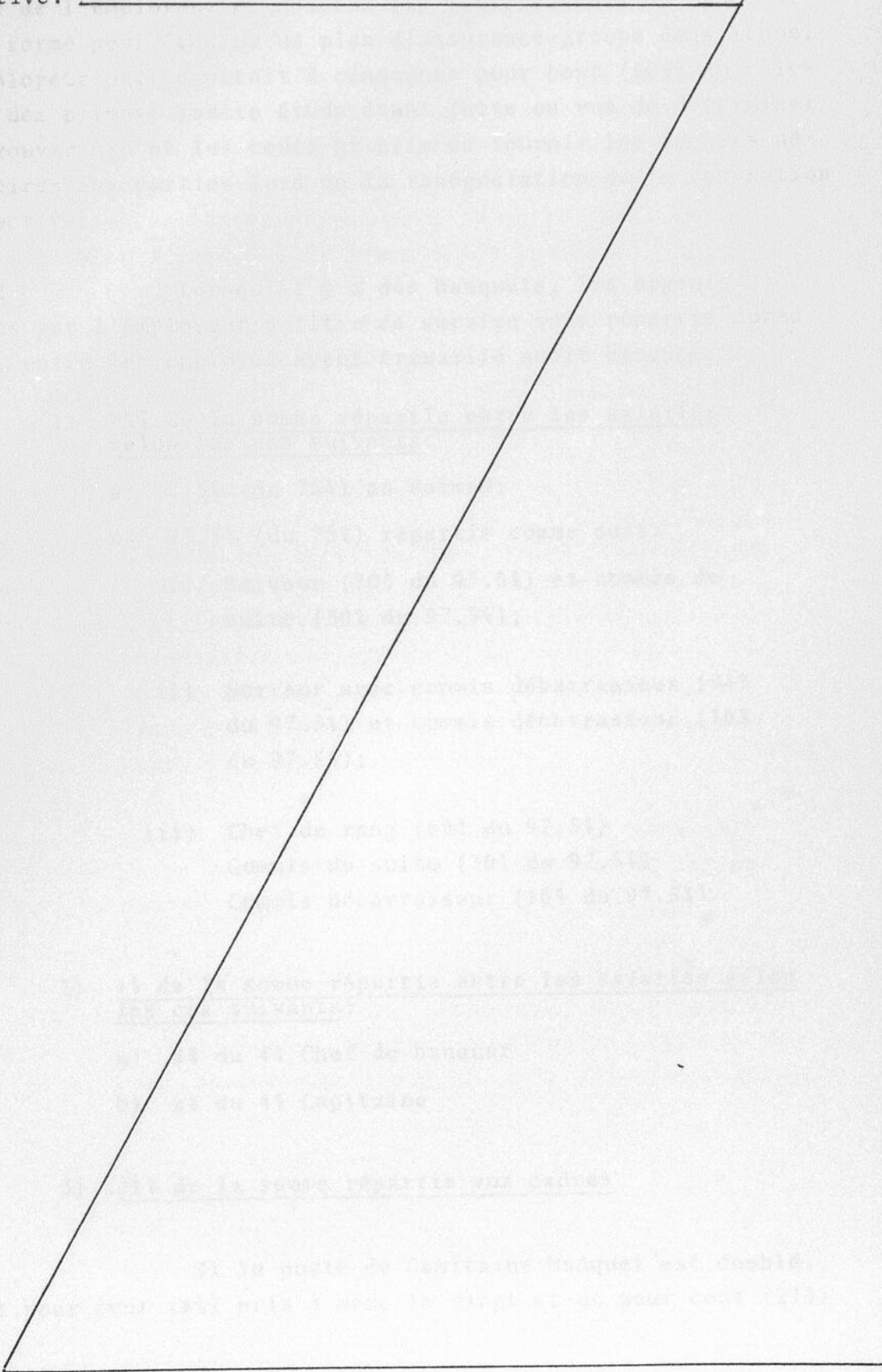
Ce paiement tient lieu à toutes fins que de droit à ce que ce salarié régulier a droit pour le paiement dans ladite période, des congés statutaires prévus au présent article. \_\_\_\_\_



ARTICLE 24

ANNEXES ET LETTRE D'ENTENTE

24.01 Les annexes et lettre d'entente annexées aux présentes font partie intégrante de la convention collective.



ARTICLE 25-

ASSURANCE-GROUPE ET AUTRES DISPOSITIONS

25.01 Pendant la durée de la présente convention collective, un comité paritaire formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat sera formé pour étudier un plan d'assurance-groupe dans lequel l'Employeur participerait à cinquante pour cent (50%) au paiement des primes; ladite étude étant faite en vue de déterminer une couverture et les coûts et afin de fournir les données nécessaires aux parties lors de la renégociation de la convention collective.

25.02 Lorsqu'il y a des banquets, les argents perçus par l'Employeur à titre de service sont répartis comme suit, entre les employés ayant travaillé audit banquet:

- 1) 75% de la somme répartie entre les salariés selon les cas suivants:
  - a) 2.5% (du 75%) au Barman;
  - b) 97.5% (du 75%) répartis comme suit:
    - i) Serveur (70% du 97.5%) et commis de suite (30% du 97.5%);
    - ii) Serveur avec commis débarrasseur (84% du 97.5%) et commis débarrasseur (16% du 97.5%);
    - iii) Chef de rang (60% du 97.5%)  
Commis de suite (30% du 97.5%)  
Commis débarrasseur (10% du 97.5%)
- 2) 4% de la somme répartie entre les salariés selon les cas suivants:
  - a) 2% du 4% Chef de banquet
  - b) 2% du 4% Capitaine
- 3) 21% de la somme répartie aux cadres

Si le poste de Capitaine banquet est comblé, huit pour cent (8%) pris à même le vingt-et-un pour cent (21%)

de la somme répartie au cadre, est remise au Capitaine banquet et la répartition salariés-cadres devient alors:

- part des salariés	87%
- part des cadres	13%

25.03 En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit aviser son supérieur immédiat ou le bureau du personnel dès la première journée d'absence et au moins quatre (4) heures avant le début de son horaire de travail, à moins d'impossibilité physique de le faire. Dans un tel cas, le salarié doit aviser le plus tôt possible.

Pour toute absence de trois (3) jours consécutifs, l'Employeur peut exiger un certificat médical. Pour toute absence de moins de trois (3) jours consécutifs, l'Employeur peut exiger un certificat médical s'il juge ladite absence abusive.

25.04 Tous les salariés sont responsables de leur inventaire. Cependant, à la fin de la journée de travail, lorsque l'inventaire d'un salarié est vérifié et contresigné par le représentant désigné de l'Employeur, et que le salarié quitte son lieu de travail avec le représentant désigné de l'Employeur, ledit salarié n'est pas responsable dudit inventaire jusqu'à son retour.

25.05 Une vérification de dépôt dûment contresignée par un cadre responsable libère le salarié de sa responsabilité envers ledit dépôt.

25.06 Le salarié peut utiliser un cadenas personnel pour fermer son casier.. Lorsque l'Employeur désire procéder à une inspection du casier, il doit le faire en présence du salarié et d'un représentant syndical si le salarié le désire.



ARTICLE 26

DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 17 juin 1987 inclusivement.

26.02 Les conditions prévues à la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à ce que le droit de grève ou de lock out soit acquis selon les dispositions du Code du travail de la province de Québec.

26.03 Nonobstant ce que prévu ci-haut, il y a réouverture de négociation sur l'item "salaire" seulement, à compter du 17 juin 1986, avec droit de grève ou de lock-out (ledit droit de grève ou de lock-out devant être acquis suivant les dispositions du Code du travail) advenant que les parties ne parviennent pas à s'entendre sur ledit item "salaire"

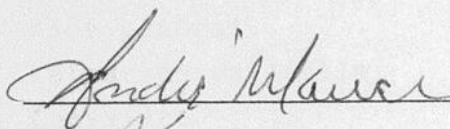
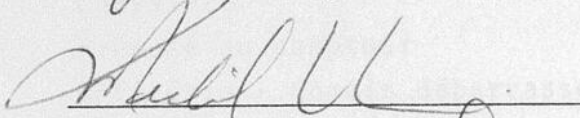
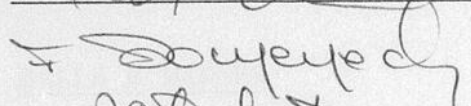
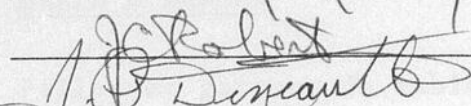
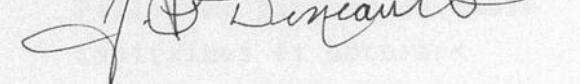
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 27 ième jour de septembre 1985.

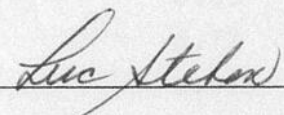
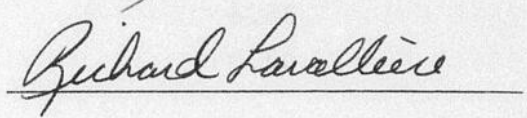
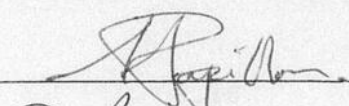
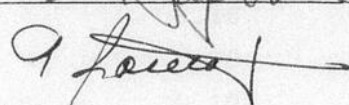

HIPPODROME BLUE BONNETS INC.  
Division Service Alimentaire

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
(EUSES) DE BLUE BONNETS (CSN)

PAR:

PAR:

ANNEXE "A"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

CUISINE

Poissonnier	8.59
Entremétier	7.84
Grillardin 1er	9.84
Grillardin 2e	8.12
Saucier 1er	9.84
Saucier 2e	8.63
Garde manger 1er	9.06
Garde manger 2e	7.21
Cuisinier tournant	9.84
Cuisinier extra	9.13
Aide de cuisine	6.97
Boucher	9.13
Laveur de vaisselle	6.71
Pâtissier	7.53
Aide pâtissier	6.71
Chef banquet	9.84

*OM* **Sous-Chef PÂTISSIER** *9.69*

TROTTE-MENU

Sous-chefs cuisiniers 1er	9.46
Cuisinier 2e	7.84
Commis de cuisine	6.97
Garde manger	6.66
Aide général	6.85
Laveur de vaisselle	6.71
Caissière	6.97
Préposé au comptoir	6.66
Cafétéria - Commis débarrasseur	6.66

SALLE A MANGER

Filles et garçons de table	5.10
Capitaines et hôtesses	7.00
Commis débarrasseur	5.10

*OM* **Commis DE SUITE** *5.10*

STANDS

Préposé au comptoir	5.55
Runner	6.25
Usine - frite - Hot-Dog	6.30
Comptoir crème glacée	6.00

BREUVAGE

Garçon de table	5.10
Barman CKL	5.43
Barman Service Bar	7.53
Bar Boy CKL	5.10
Bar Boy Service Bar	6.25
Beeremen	5.10

MAGASIN

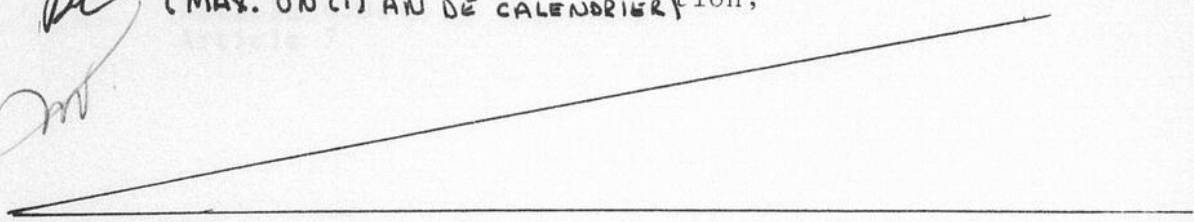
Préposé à la lingerie	6.66
Assistant	7.53
Réception	6.66

NOTE:

Pour le nouveau salarié, le taux horaire minimum d'embauche est supérieur de dix cents (.10¢) à celui décrété comme salaire minimum dans la province de Québec; par la suite il progresse de la façon suivante:

- après trois (3) mois: Augmentation de vingt-cents (.20¢)/heure
  - après six (6) mois : soixante-quinze pour cent (75%) du taux de la classification;
  - après neuf (9) mois: quatre-vingt pour cent (80%) du taux de la classification;
  - après douze (12) mois: le taux de la classification;
- (MAX. UN (1) AN DE CALENDRIER)

*DL*  
*mt*



ANNEXE "B"

SALARIES A TEMPS PARTIEL  
ET SALARIES OCCASIONNELS

1. Les dispositions de la présente annexe ne s'appliquent pas aux salariés occasionnels;
2. a) L'ancienneté du salarié à temps partiel se calcule en heures et en jours travaillés;  
  
b) Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié à temps partiel a complété trente (30) jours travaillés chez l'Employeur; pour les fins d'équivalence, là où cela s'applique, seize (16) jours travaillés équivalent à un (1) mois;  
  
c) Un salarié en période de probation peut recourir à la procédure de grief sauf qu'en cas de congédiement aucun grief ne peut être soulevé. De plus, en aucun cas, il ne peut contester un déplacement de main d'oeuvre.  
  
d) Ce droit d'ancienneté est utilisé dans les cas suivants entre les salariés à temps partiel seulement:
  - i) dans les cas de mise à pied;
  - ii) dans les cas de disponibilité de travail à temps partiel;  
e) Le droit d'ancienneté se perd dans les cas prévus à l'article 12.03 de la convention collective.
3. Les articles et annexes suivants de la convention collective s'appliquent aux salariés à temps partiel:
  - Article 1
  - Article 2
  - Article 3
  - Article 4
  - Article 5
  - Article 6.01
  - Article 7

Article 8  
Article 9  
Article 10  
Article 11  
Article 12.02  
Article 12.04  
Article 12.05 (sauf que le salarié n'accumule pas  
d'ancienneté)  
Article 12.06  
Article 14  
Article 15  
Article 16  
Article 17  
Article 18.04  
Article 18.05  
Article 18.06  
Article 18.07, 18.08  
Article 19  
Article 20  
Article 21  
Article 22  
Article 24  
Article 25  
Article 26  
Annexe "A" (la progression pour le nouveau salarié  
est calculée en jours travaillés)

4. Si un salarié à temps partiel postule et obtient un poste régulier, il est alors régi par les dispositions de l'article 12.01 de la convention collective. Son ancienneté comme salarié à temps partiel lui est créditée en plus de la rétroactivité prévue à l'article 12.01 de la convention collective. Ce n'est que par le biais de l'affichage qu'un salarié à temps partiel peut changer de statut et devenir régulier.

5. Au 31 décembre de l'année, le salarié à temps partiel a droit à une indemnité égale à .004 du salaire gagné durant les douze (12) mois précédents pour chacun des congés prévus à l'article 23 de la convention collective intervenue pendant qu'il était au service de l'Employeur durant cette période. Ce paiement tient lieu à toutes fins que de droit à ce que le salarié à temps partiel aurait droit pour le paiement des congés statutaires prévus à l'article 23 de la convention collective.

6. La programmation et la distribution des heures de travail des salariés à temps partiel se fait de la façon suivante:

- A) Le 15 mai, le 1er septembre et le 15 janvier de chaque année, tout salarié à temps partiel doit aviser par écrit l'Employeur de ses disponibilités quotidiennes et hebdomadaires.

Le salarié à temps partiel ne peut modifier lesdites disponibilités qu'aux dates prévues dans le présent paragraphe "A" .

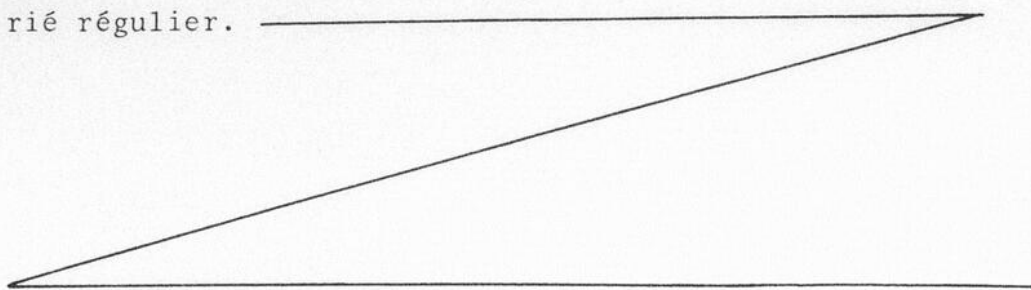
- B) Un salarié à temps partiel ne peut donner moins d'une (1) journée de disponibilité au cours d'une (1) semaine.

- C) L'Employeur utilise les disponibilités telles qu'indiquées par les salariés à temps partiel pour distribuer les heures de travail. La distribution des heures de travail se fait de la façon suivante:

- les salariés à temps partiel sont programmés par ordre d'ancienneté, par département et par classification, de façon à procurer aux salariés à temps partiel ayant le plus d'ancienneté le plus grand nombre d'heures disponibles dans leur département et leur classification et selon les disponibilités qu'ils ont indiqués.

7. Lorsque l'Employeur affiche un poste selon les dispositions de l'article 13.01 de la convention collective, la candidature d'un salarié à temps partiel est considérée et appréciée selon les mêmes règles qui régissent les salariés réguliers.

De plus, dans un tel cas, l'ancienneté du salarié à temps partiel joue contre l'ancienneté du salarié régulier.



ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETE - SALARIES REGULIERS

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: HIPPODROME BLUE BONNETS INC.  
Division Service Alimentaire  
7440 Boul. Décarie  
Montréal, Québec

ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)  
DE BLUE BONNET (CSN)  
1601, rue Delorimier  
Montréal (Québec)

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT:

1. L'Employeur installe un support afin que les salariés puissent y remiser leur vélo;
2. Après la fin du travail, l'Employeur permet, sur demande, aux salariés d'utiliser le téléphone;
3. Pendant la durée de la présente convention collective et en autant que l'Employeur garde le contrôle des espaces de stationnement, l'Employeur met gratuitement un espace de stationnement désigné pour stationner les véhicules des salariés;
4. Le salarié désigné par l'Employeur comme chef de la plonge reçoit une prime de vingt-cinq cents (0.25\$) l'heure.
5. Les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas aux employés suivants:
  - André Marcil;
  - Michel Nadeau

Pour les fins de la convention collective les employés ci-haut sont considérés comme employés-cadre.

6. Le choix des vacances s'effectue entre les salariés réguliers et les salariés à temps partiel, entre eux.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 27 ième jour de *septembre* 1985.

HIPPODROME BLUE BONNETS INC.  
Division Service Alimentaire

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
(EUSES) DE BLUE BONNETS (CSN)

PAR:

PAR:

*André Marier*  
*Michel L.*  
*Dupeyron*  
*J.C. Robert*  
*J. Dumont*

*Lou Stéphan*  
*Richard Lavallière*  
*Stapillon*  
*Stano*  
*Ju. Guatemarch*