

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

2791-2 CT. 85-08-M-273

DOSSIER: M-15731-03

CAS: MD-069-07-85

MONTREAL, le 27 août 1985

Le Commissaire général du travail

Robert LEVAC

UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES,
LIQUEURS DOUCES & OUVRIERS DE
DIVERSES INDUSTRIES, Local 1999
9393, rue Edison, suite 200
VILLE D'ANJOU (Québec)
H1J 1T4

'85 AOU 27 15:05

ASSOCIATION ACCREDITEE

-et-

HIPPODROME BLUE BONNETS INC.
7440, boul. Décarie
MONTREAL (Québec)
H4P 2H1

Etablissements visés: Mêne & 15910, Notre-Dame Est, P.A.T.

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été
accordée le 17 novembre 1975 et modifiée les 18 octobre 1976
et 15 juin 1982, l'association accréditée représente:

**"Tous les employés, exclusion faite
des officiels de course, vendeurs
permanents de Loto-Perfecta, des
"dispatchers" d'autobus, des gardiens
de nuit, des employés de bureau et
des employés déjà couverts par une
accréditation, salariés au sens du
Code du travail."**

VU la requête en amendement soumise
le 26 juin 1985 par l'association accréditée pour biffer un
établissement visé de l'employeur au certificat
d'accréditation;

CONSIDERANT qu'aucune observation n'a été présentée au Commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

CONSIDERANT que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y biffant, partout où il apparaît l'établissement visé de l'employeur:

Hippodrome Blue Bonnets Inc.
7440, boul. Décarie
MONTREAL (Québec)
H4P 2H1

Le Commissaire général du travail



RL/jm

ROBERT LEVAC

027912
A. N° (17458-02)

DÉPÔT 94-10-31

Dépôt N°: 85 07 054

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

027912

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15731-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-06-26	85-06-27		85-06-26	87-12-31	350

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Routiers, Brasseries, Liqueurs Douce et ouvriers de diverses Ind. loc 1999 Teamsters Brewery Soft Drink and Miscellaneous Workers Att: Louis Lacroix 9393 rue Edison ste 200 Ville d'Anjou, Québec H1J 1T4	<input type="checkbox"/> Déposant Hippodrome Blue Bonnets Inc. 7440 Boul. Decarie Montréal, Québec H4P 2H1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Pouliot, Mercure, LeBel, Desrochers Legault, & Dancosse Avocats Att: Guy P. Dancosse EDIFICE Banque de Commerce 1155 Dorchester Ouest Montréal, Qu. bec H3B 5S8	E.V. 7440 Boul. Decarie Mt1 Québec 15910 est Notre-Dame P.A.T. Québec Région 06-06 Activité 8495(10) Affiliation 7

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	85-07-05

Pour renseignements

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

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5

RECHERCHE

15731-03

(17458-02)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

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

Ci-après parfois dénommé "la COMPAGNIE" ou
l'"EMPLOYEUR"

d'une part

ET:

LOCAL 1999
ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS
DE DIVERSES INDUSTRIES
9393, rue Edison
Suite 200
Ville d'Anjou (Québec)
H1J 1T4

Ci-après parfois dénommé "l'UNION"

d'autre part



EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVIT:

ARTICLE 1 PARTIES AUX PRÉSENTES

1.01 Les parties aux présentes sont:

- a) Hippodrome Blue Bonnets Inc.
 (ci-après parfois désigné la "COMPAGNIE" ou l'"EMPLOYEUR")
- b) Les salariés de Hippodrome Blue Bonnets Inc., tels que représentés en vertu du certificat d'accréditation du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, en date du 17^e jour de novembre 1975 et modifié le 18 octobre 1976.

1.02 Aux termes des présentes, le terme "jour" signifie jour travaillé à moins qu'il n'en soit indiqué autrement.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION

2.01 Le but général de cette convention est d'établir et de maintenir des relations harmonieuses entre la COMPAGNIE et ses salariés, de prévoir le règlement de griefs qui peuvent survenir entre les deux parties et d'établir des conditions de travail satisfaisantes pour tous les salariés assujettis aux termes de cette convention.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE

3.01 La COMPAGNIE reconnaît l'UNION comme le seul agent négociateur pour tous les salariés de l'EMPLOYEUR, exclusion faite des officiels de course (toute personne qui doit, pour exercer son travail, détenir un permis ou une licence à ce titre d'un organisme tel que Commission de courses, la Canadian Trotting Association ou un ministère fédéral ou provincial), des vendeurs permanents de "Perfecta 6/36", des "dispatchers" d'autobus, des gardiens de nuit, des employés de bureau et des salariés déjà couverts par une accréditation, salariés au sens du Code du travail, et ceci en conformité avec le certificat d'accréditation accordé par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre en date du 17 novembre 1975 et amendé le 18 octobre 1976.

3.02 Il est spécifiquement convenu que les dispositions de la présente convention ne s'appliqueront pas aux employés cadres de l'EMPLOYEUR, et notamment mais sans restreindre la généralité de ce qui précède, aux gérants de service, aux adjoints des gérants de service et aux surveillants de plancher ainsi qu'aux gérants du département des programmes.

ARTICLE 4 ENDROIT DES OPÉRATIONS

4.01 Les dispositions et conditions de cette convention s'appliqueront à tous les salariés de l'EMPLOYEUR, tels que définis à l'article 3.01, à l'établissement situé au 7440, boulevard Décarie, Montréal lorsque des courses sont tenues à cette piste par l'EMPLOYEUR.

ARTICLE 5 DROITS DE GÉRANCE

5.01 Le droit de diriger, d'administrer et de gérer l'entreprise sous tous ses aspects appartient à l'EMPLOYEUR; toutefois, dans l'exercice de ce droit, l'EMPLOYEUR doit respecter les dispositions de la présente convention.

5.02 Sans limiter la généralité de ce qui précède, le droit de gérance comprend:

- a) Le droit d'exiger que chaque salarié rembourse tout déficit pour lequel le salarié en question est responsable; cependant, lorsque l'EMPLOYEUR estime que plus d'un salarié est responsable pour le déficit en question, ce déficit sera réparti de façon égale entre les salariés visés. L'EMPLOYEUR accepte d'afficher une liste de déficits dans les quarante-huit (48) heures du moment où il les aura constatés et que cette liste aura été vérifiée et confirmée avant tel affichage.
- b) La COMPAGNIE sera autorisée à déduire de la paie hebdomadaire d'un salarié ayant accusé un déficit, la somme maximum de vingt-cinq dollars (\$25) par semaine si ledit déficit est inférieur à cent cinquante dollars (\$150) et de quarante dollars (\$40) par semaine si ledit déficit est de cent cinquante dollars (\$150) ou plus, et ce, jusqu'à extinction dudit déficit.
- c) Nonobstant ce qui précède, tout salarié pourra rembourser son déficit directement ou autoriser par écrit la COMPAGNIE à effectuer des déductions hebdomadaires plus importantes que celles stipulées ci-haut.
- d) Cependant, quand un salarié quitte son emploi alors qu'il a des déficits, la COMPAGNIE aura le droit de retenir et conserver toute somme qu'il lui doit et l'appliquer en déduction de ce déficit.

5.03 Les parties s'entendent pour constituer, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention collective, un comité de bonne entente formé d'au plus trois (3) membres désignés par l'UNION et d'au plus trois (3) membres désignés par l'EMPLOYEUR. Le nombre de membres désignés par chaque partie pourra varier pourvu qu'il y ait entente écrite à ce sujet entre les deux (2) parties.

 Ce comité se réunit statutairement une (1) fois par mois, et ce, à l'heure et au lieu déterminés après entente entre les parties, sauf au cas d'entente contraire entre les membres du comité.

Ce comité a pour but de discuter et de régler, si possible, les problèmes qui peuvent survenir relativement aux sujets ci-dessous énumérés:

- changements aux horaires de travail
 - changements d'importance prévus dans les opérations de l'EMPLOYEUR et susceptibles d'affecter les employés;
 - programme double;
 - booking de vacances
-
- changements d'importance affectant les employés lors de fermeture d'un département ou de fusion de départements;
 - fermeture totale ou partielle de la piste ou son déménagement total ou partiel;
 - introduction de paris hors-piste ou tout autre sujet jugé d'importance par l'une ou l'autre des parties.
 - prévention des accidents de travail et promotion des pratiques de sécurité au travail conformément aux lois applicables en ces matières

Lorsque les sujets à être abordés par le comité sont identifiés comme confidentiels par l'une ou l'autre des parties, il est convenu que chacun des membres du comité s'engagera à conserver la confidentialité des sujets abordés dans le cadre du comité jusqu'à ce qu'il y ait décision du comité de divulguer aux employés l'information discutée.

5.04 Si un nouveau poste est créé pour les salariés de l'unité de négociation pendant la durée de la présente convention collective, le taux applicable à ce nouveau poste sera déterminé par l'EMPLOYEUR après consultation préalable avec l'UNION à ce sujet.

Dans le cas où, après consultation ci-haut, l'UNION est en désaccord avec le taux applicable au nouveau poste visé, elle pourra, dans les dix (10) jours de calendrier de la consultation mentionnée ci-haut, référer le désaccord sur le taux applicable à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 12 de la présente convention collective.

Dans le cas d'arbitrage comme prévu ci-haut, la juridiction de l'arbitre sera limitée à appliquer le taux de salaire de l'occupation la plus rapprochée de l'échelle de salaires de la présente convention collective à l'occupation en litige. L'arbitre n'aura aucun pouvoir de rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent l'équilibre du rangement des classifications existantes de la présente convention collective de même que toutes autres dispositions des présentes.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, faire partie de l'UNION et en demeurer membre pendant toute la durée de la présente convention collective.

6.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'UNION après avoir complété sa période d'essai prévue à l'article 13.03 (soixante-dix (70) jours). Il devra, par contre, payer la cotisation syndicale établie par l'UNION à compter de sa première paie.

6.03 L'EMPLOYEUR s'engage à fournir, à tous les six (6) mois au secrétaire de l'UNION, la liste de ses salariés comprenant leurs nom et prénom, leur traitement, la fonction assignée, l'ancienneté générale, leur numéro d'assurance sociale ainsi que leur date d'entrée en service. L'EMPLOYEUR transmet mensuellement les changements qui sont portés à sa connaissance ainsi que la liste des salariés qui ont quitté le service de l'EMPLOYEUR et les nouveaux salariés qui ont été embauchés.

6.04 Aux termes du présent article, la COMPAGNIE ne sera pas tenue de congédier un salarié pour des raisons autres que les suivantes:

- 1) le non-paiement des droits d'initiation de l'UNION;
- 2) le non-paiement des cotisations à l'UNION.

6.05 Il est convenu que la COMPAGNIE a en tout temps le pouvoir exclusif d'embaucher tout salarié qu'elle jugera nécessaire d'embaucher de temps à autre et l'UNION convient qu'elle ne refusera pas à ces salariés un permis de travail sur paiement des cotisations et droits d'initiation requis, si tel salarié est requis par l'EMPLOYEUR; sans restreindre la généralité de ce qui précède, la COMPAGNIE prendra en considération les membres de l'UNION recommandés par le local.

ARTICLE 7 PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES

7.01 Sur réception de l'avis prévu à 7.03 ci-bas, la COMPAGNIE retiendra à même la paie de chaque salarié, une fois par semaine, le montant dû à l'UNION par le salarié pour ses cotisations syndicales et à la deuxième semaine du mois tout prélèvement spécial ou occasionnel requis par l'UNION.

7.02 Sur réception de l'avis prévu à l'article 7.03 ci-bas, la COMPAGNIE retiendra à même la paie de chaque salarié ayant complété sa période d'essai telle que prévue à l'article 13.03 des présentes, le montant dû à l'UNION pour des droits d'initiation.

7.03 L'UNION avisera la COMPAGNIE par écrit sept (7) jours de calendrier à l'avance du montant de la cotisation syndicale, du montant du droit d'initiation et/ou de tout prélèvement décidé par l'UNION, et la COMPAGNIE fera remise des sommes ainsi perçues au représentant autorisé de l'UNION (secrétaire-trésorier du local) avant le quinzième (15e) jour du mois qui suit le mois au cours duquel les déductions auront été effectuées.

ARTICLE 8 NON-DISCRIMINATION

8.01 L'EMPLOYEUR et l'UNION reconnaissent qu'aucune discrimination ou intimidation ne sera exercée contre un ou des salariés pour quelque raison que ce soit.

8.02 La COMPAGNIE versera un montant de cent vingt-cinq dollars (\$125) à tous les salariés de cinq (5) ans et plus d'ancienneté générale au moment où ils prennent leur retraite. De plus, la COMPAGNIE maintiendra sa politique en ce qui a trait à la remise d'une montre aux salariés qui prennent leur retraite et qui ont vingt-cinq (25) ans et plus d'ancienneté générale au moment de la prise de cette retraite.

ARTICLE 9 AFFICHAGE

9.01 A) La COMPAGNIE convient de fournir un tableau d'affichage dans chaque département des salariés couverts par la présente convention collective de travail pour y afficher les convocations d'assemblées de l'UNION ainsi que tout autre document autorisé de façon préalable par l'EMPLOYEUR. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, et plus particulièrement pour le mutuel, ces affichages se feront sur les lignes.

 B) Les documents ainsi affichés ne devront contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause ou leurs membres ou mandataires.

 C) On affichera également sur ces tableaux une copie de la liste d'ancienneté générale, deux (2) fois par année, soit vers le 1^{er} mars et vers le 1^{er} septembre. Une copie de cette liste sera remise à l'UNION conformément aux dispositions de l'article 6.03 des présentes.

 D) Les parties reconnaissent qu'en principe, l'assignation de salariés à divers lieux de travail ou équipement de travail demeure du ressort des droits de la direction. Cependant, dans le but d'accommoder les salariés dans la mesure du possible, et en autant que ceci n'affecte pas la marche normale des opérations de l'EMPLOYEUR, il est convenu qu'au cas du départ permanent d'un opérateur, le choix de la position normale de travail occupée par tel opérateur sera offert par affichage aux salariés intéressés et accordé au salarié le plus ancien ayant postulé pour cet affichage. Dans un tel cas, une position sera d'abord offerte, et on offrira par la suite environ un (1) mois plus tard la position de remplacement de cette dernière, mais sujet à ce qui précède il n'y aura pas d'autre réaction en chaîne. (Ex.: Départ de A - poste de A offert et comblé par B. On offre par la suite le poste de B et rien de plus.)

ARTICLE 10 ACTIVITÉS SYNDICALES

10.01 A) L'UNION pourra désigner six (6) délégués et un (1) agent d'affaires local, dont les fonctions sont de s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation et ce, selon les principes établis ci-après et à l'intérieur de leurs services respectifs sauf pour les exceptions prévues ci-après.

En principe, le travail reconnu par les présentes aux délégués et à l'agent d'affaires local s'effectue en dehors des heures de travail. Dans les cas qui le nécessitent, un (1) des délégués mentionnés ci-haut ou l'agent d'affaires local accompagné du délégué du département concerné pourront s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour s'occuper d'un grief, après avoir avisé leur surveillant. Cependant, ce dernier peut refuser au délégué ou à l'agent d'affaires local de s'absenter si ladite absence entrave de façon sérieuse la bonne marche des opérations.

L'UNION convient d'aviser sans délai par écrit la COMPAGNIE des noms des délégués et de l'agent d'affaires local, ainsi que de tout changement qu'elle peut apporter à ces nominations de temps à autre.

B) Comité de négociation

Le Comité de négociation est composé de six (6) salariés qui agissent pour les fins de renouvellement ou amendement de la convention collective. Si les réunions de négociation en direct ou de conciliation entre le Comité de négociation et l'EMPLOYEUR se tiennent durant les heures régulières de travail chez l'EMPLOYEUR, les six (6) salariés membres 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.

10.02 Lorsque l'EMPLOYEUR convoque un salarié relativement à une mesure disciplinaire concernant ce salarié, ce dernier devra être accompagné d'un délégué syndical lors de cette rencontre, sauf si l'employé exprime devant le délégué syndical le désir de ne pas être accompagné d'un délégué syndical, auquel cas il pourra être seul.

10.03 Sur demande écrite de l'UNION, au moins une (1) semaine à l'avance, l'EMPLOYEUR accorde un congé sans solde aux salariés désignés par écrit par l'UNION pour participer à des activités syndicales.

Les congés précités sont limités à un maximum de six (6) salariés à la fois et un maximum de vingt-quatre (24) jours par année.

10.04 A) Sujet aux autres dispositions de la présente convention collective, les personnes mandatées par l'UNION et toute personne autorisée par l'EMPLOYEUR, ont droit de participer à toutes les réunions entre les parties, relatives à la discussion et au règlement de griefs ainsi qu'à l'audition d'arbitrage.

B) Sur rendez-vous et après avoir avisé l'EMPLOYEUR, un agent d'affaires de l'UNION peut rencontrer les salariés membres de l'unité, sur le lieu de travail, pour discussion et règlement de griefs et audition d'arbitrage en autant que cette rencontre ne nuise pas aux opérations normales de l'EMPLOYEUR.

10.05 Au sens du présent article 10, les termes suivants auront la signification suivante:

Agent d'affaires local: salarié désigné pour remplir les fonctions définies à 10.01 A);

Agent d'affaires de l'UNION ou personne mandatée par l'Union: aviseur assigné par l'UNION pour remplir les fonctions définies à 10.04 A) et B); il n'y aura aucun lien d'emploi avec la COMPAGNIE.

ARTICLE 11 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

11.01 C'est le ferme désir des parties de régler dans le plus bref délai possible tout grief relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

11.02 Constitue un grief au sens de la présente convention, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

11.03 Sujet aux autres dispositions pertinentes de cette convention collective, ~~tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente~~ convention, pourra discuter de cette question avec son chef de service en vue de régler rapidement ce problème. Lors de cette rencontre, il pourra être accompagné d'un délégué.

11.04 1ère ÉTAPE:

Si le salarié mentionné en 11.03 ci-haut n'est pas satisfait suite à la rencontre mentionnée à 11.03, ou s'il n'y a pas de rencontre, le ou les salarié(s) en question seul(s) ou le délégué syndical ou le ou les salarié(s) concerné(s) accompagné(s) du délégué syndical de l'UNION, doivent soumettre par écrit tout grief au chef de service dans les quinze (15) jours de calendrier de l'occurrence ou de la connaissance du fait y donnant lieu.

11.05 2e ÉTAPE:

À défaut pour le chef de service de donner sa réponse dans les cinq (5) jours de calendrier de la présentation du grief à l'étape précédente, ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, le grief est soumis par écrit, par l'UNION, dans les quinze (15) jours de calendrier suivants, au représentant autorisé de l'EMPLOYEUR; au niveau de cette étape, les parties pourront se rencontrer pour tenter de solutionner le grief et à une telle rencontre un agent d'affaires de l'UNION, un agent d'affaires local, le délégué et les membres présumément lésés pourront être présents.

11.06 3e ÉTAPE:

Si le représentant autorisé de l'EMPLOYEUR ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la date de la réponse prévue à l'article 11.05 ci-haut ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le grief est soumis à l'arbitrage par avis écrit dans les dix (10) jours de calendrier suivants.

11.07 Si l'EMPLOYEUR désire soumettre un grief, il l'adresse directement au président de l'UNION, ce qui équivaut à la deuxième étape des présentes.

11.08 Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas, sauf que les délais prévus aux articles 11 et 12 sont de rigueur.

11.09 La COMPAGNIE et l'UNION pourront par consentement mutuel écrit (dans le cas de l'UNION avec l'assentiment de l'agent d'affaires local qui devrait être identifié par écrit à la COMPAGNIE) prolonger les délais prévus aux articles 11 et 12 des présentes.

ARTICLE 12 ARBITRAGE

12.01 Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant l'avis d'arbitrage prévu à l'article 11.06 ci-haut, les parties doivent essayer de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique.

Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, la demande de nomination est référée au Ministre du travail et de la main-d'oeuvre.

12.02 Une fois nommé, l'arbitre unique convoque les parties afin de ~~procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les plus brefs délais.~~

12.03 La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire.

12.04 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier, changer, altérer ou ajouter au texte de la présente convention collective.

12.05 Dans les cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre en vertu de la présente convention, celui-ci peut:

- a) réintégrer le salarié avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire;
- c) rendre toute autre décision dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel le salarié pourrait avoir droit. Il est entendu que les sommes d'argent gagnées ailleurs pendant les heures de courses par le salarié doivent être soustraites.

12.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales entre les parties.

12.07 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'EMPLOYEUR a le fardeau de la preuve.

12.08 Tout avis disciplinaire versé au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué contre lui si au cours des douze (12) mois suivant cet avis, il n'y a eu aucune infraction disciplinaire similaire ou de même nature enregistrée à son dossier.

12.09 Tout salarié aura le loisir de voir son dossier tous les six (6) mois s'il en fait la demande et sur rendez-vous. Cependant, dans les cas particuliers, le salarié pourra voir son dossier en présence d'un représentant syndical, sur demande écrite à cet effet de la part de l'UNION et sur rendez-vous.

12.10 Il est convenu qu'aucun rapport de nature disciplinaire (y inclus un rapport de sécurité) ne pourra être versé au dossier disciplinaire d'un salarié et utilisé contre lui dans un arbitrage à moins que la COMPAGNIE n'ait transmis copie de tel document au salarié concerné et à l'UNION dans un délai raisonnable de l'incident.

ARTICLE 13 ANCIENNETÉ

13.01 A) L'ancienneté générale signifie et comprend la durée totale de service continu d'un salarié chez l'EMPLOYEUR depuis la date de son dernier embauchage.

 B) L'ancienneté de département signifie et comprend la durée totale de service d'un salarié dans un des départements de l'EMPLOYEUR et ce, depuis la date de son dernier embauchage.

 C) Aux fins des présentes, les départements de l'EMPLOYEUR seront les suivants:

1. mutuel
2. surveillance
3. admission
4. programmes
5. hippotel

13.02 A) À compter de la signature de la présente convention collective, seules une liste d'ancienneté générale et une liste d'ancienneté de département seront maintenues, chaque employé conservant le rang d'ancienneté générale et de département qu'il détenait à la signature de la présente convention.

 B) En ce qui concerne les nouveaux employés, c'est-à-dire les employés ayant terminé leur période de probation après la date de ratification de la présente convention collective (i.e. 21 mai 1985), ils seront, à compter du moment où ils ont terminé leur période de probation, inscrits sur la liste d'ancienneté générale et leurs conditions de travail seront celles des "nouveaux employés" tel que prévu à la présente convention collective.

 C) Le travail disponible sera d'abord offert pour fins de "booking" dans chaque département aux salariés par voie d'ancienneté générale, le travail étant d'abord offert au salarié jouissant de la plus grande ancienneté générale.

13.03 Le droit d'ancienneté générale s'acquiert dès qu'un salarié a complété soixante-dix (70) jours chez l'EMPLOYEUR. L'ancienneté est alors rétroactive à la date de son dernier embauchage. Avant que le droit d'ancienneté ne soit acquis pour un salarié comme mentionné ci-haut, il sera considéré en période d'essai et ne sera pas couvert par la présente convention collective, sauf en ce qui a trait à son taux de salaire seulement.

13.04 Pendant sa période d'essai, un salarié peut être remercié de ses services sans que ce salarié ne puisse avoir recours à la procédure de règlement de griefs.

13.05 Un salarié perd son ancienneté générale et de département dans les cas suivants:

- a) abandon volontaire de l'emploi ou le fait pour un employé de se céduer moins de trois (3) jours de travail par semaine;
- b) ~~renvoi pour juste cause;~~
- c) mise à pied pour manque de travail pour un terme excédant douze (12) mois;
- d) absence pour maladie ou accident excédant vingt-quatre (24) mois, sauf dans les cas d'absence survenue par le fait ou à l'occasion du travail; lors du retour au travail, le salarié doit, si l'EMPLOYEUR l'exige, subir un examen médical aux frais de l'EMPLOYEUR;
- e) si après avoir été appelé au travail par lettre recommandée alors qu'il est mis à pied pour manque d'ouvrage, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date d'une telle lettre. Cependant, cet article ne s'applique pas dans les cas où un salarié ne se présente pas au travail à cause de maladie ou accident en autant que ce salarié avise l'EMPLOYEUR dans le délai prévu ci-haut;
- f) s'il est absent de son travail pendant trois (3) jours cédulés consécutifs sans donner d'avis, sauf s'il y a impossibilité physique et absolue de le faire;
- g) congé sans solde excédant douze (12) mois.

13.06 Si deux (2) ou plusieurs salariés ont la même date d'ancienneté, celui dont la date de naissance est la moins récente a le plus d'ancienneté pour les fins des présentes.

13.07 Les salariés absents pour une raison autorisée par la présente convention collective continueront de cumuler leur ancienneté générale et de département.

13.08 Un salarié conserve et accumule l'ancienneté générale et de département dans le cas d'une demande de congé sans solde, accordé par l'EMPLOYEUR, n'excédant pas douze (12) mois. L'EMPLOYEUR ne refusera pas tel congé sans solde de façon déraisonnable.

ARTICLE 14 POSTE VACANT, PROMOTION, MISE À PIED, RÉEMBAUCHAGE

14.01 Dans tous les cas où il y a un poste vacant à remplir à l'intérieur de l'unité de négociation, soit à l'une ou l'autre des fonctions existantes ou à une nouvelle fonction, l'EMPLOYEUR doit afficher un avis à cet effet au tableau dont il est question à l'article 9.01 A) de la présente convention, pendant cinq (5) jours ouvrables, et en transmettre copie à l'assistant agent d'affaires de l'UNION, ainsi que la liste complète des salariés absents. Durant cette période de cinq (5) jours, les salariés intéressés et l'UNION au nom des salariés absents postuleront sur la formule d'affichage sur les tableaux d'affichage des départements. À défaut par l'EMPLOYEUR de fournir à l'UNION ladite liste des salariés absents, ces derniers sont considérés comme ayant présenté leur candidature au poste vacant. De plus, l'agent d'affaires local pourra obtenir copie des noms des postulants.

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

- a) L'EMPLOYEUR accorde le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté de département dans un département concerné et qui satisfait aux exigences normales requises pour le poste;
- b) À défaut de candidat ou à défaut de candidat compétent après épuisement de la procédure prévue en a) ci-haut, l'EMPLOYEUR pourra combler le poste vacant par ordre inverse de l'ancienneté de département parmi les salariés compétents pour remplir le poste en question;
- c) Le dernier poste ouvert (plus bas au point de vue salaire) dans le département concerné sera affiché dans tous les départements et l'ancienneté générale s'appliquera pour le choix du salarié parmi les employés qui feront application et qui satisferont aux exigences normales requises pour le poste en question;

Aux fins d'application de la présente clause 14.02 c), il est convenu que seuls les employés A des autres départements auront le droit, aux conditions y stipulées, de faire application au dernier poste ouvert dans un autre département que le leur.

Lorsqu'un employé "A" se prévaut des dispositions de la présente clause, aux conditions y stipulées, pendant les quinze (15) premiers jours de sa période d'essai, cet employé ainsi transféré devient N, pour par après être payé A dans sa nouvelle fonction, sous réserve de 14.02 e).

- d) Le salarié choisi conservera son ancienneté générale mais recommencera à zéro son ancienneté dans le département où il sera promu;
- e) Tout salarié promu à une nouvelle occupation couverte par la présente convention collective aura dans cette nouvelle occupation une période d'essai de trente (30) jours. Au cours de la période d'essai précitée, la COMPAGNIE aura la discrétion de retourner ce salarié à son occupation antérieure. Durant la même période, le salarié en question pourra exiger de retourner à son occupation antérieure. Après l'expiration de la période de trente (30) jours précitée, ce ~~salarié deviendra régulier à sa nouvelle fonction aux conditions stipulées à la présente convention collective.~~

14.03 A) Dans le cas de mise à pied, l'EMPLOYEUR met d'abord à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté générale dans le département où doit s'effectuer la mise à pied.

B) Dans le cas de rappel, l'EMPLOYEUR procédera par ordre d'ancienneté générale dans le département où le rappel s'appliquera (i.e. en rappelant le salarié ayant le plus d'ancienneté générale dans ledit département).

C) Dans le cas de mise à pied dans son nouveau département, le salarié concerné pourra retourner dans son ancien département avec sa pleine ancienneté et dans un tel cas, il pourra déplacer un salarié, le tout basé sur l'ancienneté générale.

14.04 A) Lorsqu'un salarié est transféré sur une base temporaire à une autre fonction que la sienne, il conserve le taux journalier de sa fonction ou le taux de la fonction à laquelle il est transféré et qu'il remplit, le plus élevé des deux.

B) Lorsqu'un salarié est transféré sur une base permanente, il reçoit le taux de la fonction qu'il remplit.

14.05 L'EMPLOYEUR pourra remplir provisoirement tout poste vacant, soit avant soit après l'affichage de l'avis prévu à l'article 14.01 ci-haut, et il aura six (6) jours de la date où prendra fin l'avis pour remplir le poste conformément aux dispositions de la présente convention collective à défaut de quoi, le salarié intéressé, s'il y en a un, pourra avoir recours à la procédure de grief pour faire rectifier la situation.

14.06 Un salarié pourra demander une rétrogradation dans son département à condition qu'il existe un poste vacant.

14.07 Dans tous les cas de mutation de personnel (promotion, rétrogradation), il est convenu que le salarié devra remplir les exigences normales requises pour le poste auquel il désire accéder.

ARTICLE 15 CONGÉ POUR CAUSE DE DEUIL ET DE NAISSANCE

15.01 Un salarié dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté générale et qui, dans les circonstances énumérées ci-dessous doit s'absenter de son travail prévu par son horaire, pourra réclamer son salaire pour les heures de travail perdues à cause de l'événement précité et ce, jusqu'aux maxima stipulés ci-dessous:

- a) Dans le cas du décès de son conjoint ou de son enfant, jusqu'à un maximum de quatre (4) jours de calendrier consécutifs, un de ces jours étant le jour des funérailles;
- b) Dans le cas du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa soeur, jusqu'à un maximum de trois (3) jours de calendrier consécutifs, un de ces jours étant le jour des funérailles;
- c) Dans le cas du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère ou de sa belle-soeur, une (1) journée de calendrier, soit la journée des funérailles;
- d) Dans le cas de la naissance de son enfant, une (1) journée de calendrier, soit la journée de la naissance ou la journée de la sortie de l'hôpital.

15.02 Les principes énoncés à l'article 15.01 ci-dessus s'appliqueront à tous les autres salariés couverts par la présente convention collective, sauf que les absences qui y sont autorisées s'effectueront sans solde.

15.03 Tout salarié jouissant de congé pour cause de deuil au sens du présent article aura droit à un (1) jour supplémentaire de congé sans solde pour chaque cinq cent cinquante (550) kilomètres à parcourir entre le lieu de sa demeure et le lieu des funérailles, afin d'assister aux funérailles.

ARTICLE 16 PRÉSENCE AU TRAVAIL

16.01 A) Aux termes du présent article, le terme "fin de semaine" signifiera vendredi, samedi et dimanche de chaque semaine.

 B) Il y aura deux (2) affichages pour choix d'horaire et de poste par année dans les départements de surveillance et d'admission, soit pour la période commençant avec l'inauguration des sièges réservés au printemps et se terminant à l'ouverture des vestiaires à l'automne, et pour la période commençant avec l'ouverture des vestiaires à l'automne et se terminant avec l'inauguration des sièges réservés au printemps, chacune de ces périodes étant ci-après nommée "semestre". Il est par contre entendu qu'il n'y aura qu'un seul affichage pour les autres départements, lequel s'effectuera après que les salariés auront pu prendre connaissance du calendrier annuel de courses.

16.02 A) Dès la signature de la présente convention collective et par la suite avant le début de chaque année de calendrier, ou de chaque semestre selon les dispositions de l'article 16.01 B), la COMPAGNIE demandera aux salariés, par des formules reproduites à l'Annexe "C" des présentes, de préciser le nombre de jours par semaine qu'ils désirent travailler.

 En ce qui concerne les salariés travaillant à la prévente en dehors des programmes de courses, la COMPAGNIE demandera à ces salariés, par des formules reproduites à l'Annexe "C" des présentes, de préciser le nombre de jours par semaine qu'ils désirent travailler et ce, dès la signature de la présente convention collective et par la suite le ou vers le 1er juillet de chaque année.

 A compter de la signature de la présente convention collective, tous les employés auront comme condition du maintien de leur emploi l'obligation de se cédule un minimum de trois (3) jours de travail par semaine ci-après parfois dénommé "booking" ou "cédule de travail". Il est expressément reconnu que tout employé qui ne respecte pas ses obligations en fonction de sa cédule de travail sera sujet à des sanctions de la part de la COMPAGNIE, le tout en conformité avec la présente convention collective.

 Le choix mentionné ci-haut se fera en autant que le calendrier annuel des courses ait été publié et servira à la COMPAGNIE pour établir les cédules de travail qui devront être respectées par les salariés en conformité avec les dispositions de la présente convention.

 B) Une fois les cédules de travail mentionnées en 16.02 A) ci-haut établies, elles vaudront jusqu'à la fin de chaque année de calendrier ou de chaque

semestre selon le cas et tout travail disponible dans l'unité de négociation sera distribué par la COMPAGNIE conformément aux cédules de travail mentionnées ci-haut.

16.03 Tout salarié devra travailler deux (2) jours de fin de semaine par semaine à moins d'absence pour maladie ou d'absence autorisée par la convention collective ou l'EMPLOYEUR.

16.04 Lorsque, lors du choix d'horaires prévu ci-dessus, tout salarié ayant acquis dix-huit (18) ans d'ancienneté générale avec la COMPAGNIE aura le privilège de se céduer deux (2) jours de congé en fin de semaine. Toutefois, la COMPAGNIE se réserve le droit de suspendre ce privilège lors d'occasions spéciales telles que Challenge, Prix d'été, promotions, telle suspension devant être appliquée par ordre inverse d'ancienneté.

16.05 Un salarié qui aura avisé l'EMPLOYEUR à l'effet qu'il est disponible pour travailler à toute journée de courses devra accepter (lorsque requis par l'EMPLOYEUR) de se présenter au travail en conformité avec l'horaire qu'il aura choisi pour l'année visée.

16.06 Il est convenu que les salariés couverts par la présente convention collective devront être disponibles en tout temps pour travailler, selon les normes établies à l'article 16.02 et plus particulièrement au cours des fins de semaine ainsi qu'au cours des jours fériés.

16.07 Il est entendu qu'en aucun temps, plus de trente pour cent (30%) du nombre total des salariés dans un même département ne peut s'absenter en même temps.

ARTICLE 17 CONGÉS STATUTAIRES

17.01 À compter de la signature de la présente convention collective, les salariés qui apparaissent sur la liste d'ancienneté générale, qui ont terminé leur période de probation à la date de ratification de la présente convention collective et qui répondront aux critères stipulés ci-dessous, auront droit, pour les jours mentionnés ci-dessous, à leur taux régulier d'une journée si tel jour est chômé, ou au double du taux régulier d'une journée s'ils doivent travailler ce jour-là:

- Jour de l'An
- le lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- 1er mai
- St-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du travail
- Action de Grâces
- 25 décembre (Noël)
- le lendemain du Jour de Noël

17.02 Pour bénéficier des conditions de travail stipulées à l'article 17.01 tout salarié devra:

- a) avoir travaillé la dernière journée cédulée de son horaire précédant le congé et la première journée cédulée de son horaire suivant le congé;
- b) avoir travaillé le jour même du congé, s'il était cédulé pour travailler ce jour-là.

Cependant un congé autorisé par l'EMPLOYEUR sera considéré, aux fins du présent article, comme étant travaillé.

17.03 Si un ou des congés prévus à l'article 17.01 des présentes tombent pendant les vacances d'un salarié, la COMPAGNIE paiera à ce salarié une indemnité équivalente à une journée de salaire pour chacun de ces congés.

ARTICLE 19 PROGRAMMES

19.01 Un programme régulier comprendra dix (10) courses avec pari, ou moins.

Lorsqu'il y a plus de dix (10) courses avec pari dans un programme, tous les salariés de l'unité de négociation qui seront appelés à travailler plus de dix (10) courses avec pari, seront payés leur salaire de la soirée divisé par dix (10) courses et augmenté au prorata des courses additionnelles, le tout comme illustré à l'exemple suivant:

salaire régulier (10 courses)	\$20
11 courses avec pari (1 course additionnelle)	\$22)

Il est convenu que la présente clause 19.01 ne s'applique pas lorsque la clause 22.02 s'applique.

ARTICLE 20 GARANTIES

20.01 Si un programme est annulé une heure et demie ou moins avant le début de sa cédule de travail, tout salarié cédulé pour travailler aura droit aux indemnités suivantes:

- a) 50% de son salaire régulier pour la soirée si le programme est annulé avant l'heure normalement cédulée de la troisième course;
- b) 100% de son salaire régulier pour la soirée si le programme est annulé après l'heure normalement cédulée de la troisième course.

ARTICLE 21 CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRES

21.01 Les classifications et taux de salaires sont tels qu'indiqués à l'Annexe "A" de la présente convention collective, dont ils feront partie intégrante.

21.02 A) Les salaires applicables aux salariés réguliers dits "anciens" ayant complété leur propre période de probation lors de la ratification de cette convention collective, soit le 21 mai 1985, (mais à l'exception des salariés en mise à pied à cette date) seront ceux prévus pour les salariés de l'EMPLOYEUR à l'Annexe "A" de la présente convention collective tant et aussi longtemps que ces salariés demeureront à l'emploi de l'EMPLOYEUR pendant la durée de la convention collective. Il est convenu que ces salariés fourniront à l'EMPLOYEUR constance et régularité au travail.

 B) En ce qui concerne les "nouveaux" employés, c'est-à-dire les employés qui terminent leur période de probation après la ratification de la présente convention collective, ces nouveaux employés jouiront intégralement des échelles de salaires prévues à l'Annexe "A" de la présente convention collective pour les salariés dits "nouveaux employés" de l'EMPLOYEUR. ("N")

ARTICLE 22 SEMAINE DE TRAVAIL

22.01 Les heures de travail des salariés couverts par la présente convention collective seront les suivantes:

- a) heures d'arrivée: les heures d'arrivée seront dans chaque cas (matinée ou soirée) celles qui sont indiquées à l'Annexe "B" des présentes;
- b) heures de sortie: les heures de sortie seront dans chaque cas (matinée ou soirée) celles qui sont indiquées à l'Annexe "B" des présentes.

22.02 Les salariés qui, sur demande de l'EMPLOYEUR, travailleront à leur poste:

- a) moins de 1/2 heure en sus de leur horaire prévu à l'Annexe "B" des présentes dans un meeting de courses donné, auront droit à \$5 en sus de leur salaire régulier;
- b) plus de 1/2 heure en sus de leur horaire prévu à l'Annexe "B" des présentes dans un meeting de courses donné, auront droit à \$5 en sus de leur salaire régulier par 1/2 heure additionnelle de travail.

22.03 Il est convenu que l'EMPLOYEUR pourra modifier, en tout ou en partie, les heures de travail prévues à l'Annexe "B" des présentes, après discussion de ces modifications au Comité de bonne entente au moins trois (3) jours avant la mise en oeuvre de ces changements.

ARTICLE 23 VÊTEMENTS DE TRAVAIL

23.01 A) Les salariés des départements de l'admission, des programmes et de la surveillance auront droit aux vêtements de travail actuels qui devront être convenables et en nombre suffisant et le coût de ces vêtements sera assumé en entier par la COMPAGNIE.

 B) La COMPAGNIE demeurera propriétaire des vêtements mentionnés en A) ci-haut.

ARTICLE 24 CONGÉS DE MATERNITÉ

24.01 Les salariées qui deviennent enceintes devront prendre congé pas plus tard qu'à la fin du sixième mois de leur grossesse et elles seront éligibles à reprendre leur travail durant les trois (3) mois suivant l'accouchement avec accumulation d'ancienneté. Si un examen médical indique que la salariée, à cause de complications dues à la maternité, est incapable de reprendre son travail dans ces limites, une absence lui sera accordée avec maintien et accumulation d'ancienneté jusqu'à concurrence de douze (12) mois après la date de l'accouchement. Pour maintenir ce droit de retour au travail, la salariée doit à tous les trois (3) mois tenir la COMPAGNIE au courant de son incapacité continuante par des rapports de son médecin et indiquer son désir de revenir travailler.

ARTICLE 25 GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

25.01 Toute grève (lock-out) ou toute autre forme de cessation concertée de travail sont interdites en toutes circonstances pendant la durée de la convention collective.

De plus, l'UNION s'engage à ne pas ordonner, encourager ou appuyer un ralentissement d'activités.

ARTICLE 26 AUTRES CLAUSES

26.01 A) Les salariés apparaissant sur la liste d'ancienneté générale auront droit à trois (3) jours de congé sans solde par mois pourvu qu'ils donnent un préavis de trois (3) jours de courses à l'EMPLOYEUR, mais il est entendu qu'en aucun cas, plus de trente pour cent (30%) du nombre total des salariés dans un même département ne peut s'absenter en même temps.

 B) Nonobstant ce qui précède, sous réserve de la convention collective et sauf entre le 1er juin et le 1er septembre, un salarié pourra, avec préavis d'un (1) mois, demander d'allonger ses vacances jusqu'à trente (30) jours supplémentaires de congé sans solde; l'EMPLOYEUR ne pourra refuser cette demande sans raison valable.

26.02 Le salarié est responsable de toute erreur dans l'émission de ses billets. Cependant, dans le cas où:

- a) un billet est émis à l'intérieur des vingt (20) dernières secondes précédant le départ d'une course;
- b) il s'agit d'une dernière transaction émise par le terminal du vendeur pour ladite course;
- c) il y a erreur de bonne foi de la part de ce vendeur dans l'émission de ce billet;
- d) à cause de cette erreur, ledit billet ne peut être vendu au client, et il est impossible pour le vendeur d'annuler le billet en question;
- e) le salarié en question a tenté sans succès d'annuler ledit billet avant le départ de la course visée;
- f) le salarié en question a averti le chef de ligne de la situation avant le départ de la course en question.

Ce salarié aura le choix, avant le départ de la course visée, de céder le billet visé à la COMPAGNIE.

Dans le cas où, comme prévu ci-haut, le salarié visé cède le billet en question à la COMPAGNIE et que ce billet ne gagne pas:

- i) les premiers \$200 de perte quant à ce billet seront assumés à 100% par le salarié visé;
- ii) toute perte en excédent de cette somme de \$200, si applicable, sera assumée comme suit:
 - 75% par la COMPAGNIE;
 - 25% par le salarié visé.

Dans le cas où, comme prévu ci-haut, le salarié visé cède le billet en question à la COMPAGNIE et que ce billet gagne, la somme gagnée, une fois le prix d'achat du billet remboursé, sera répartie dans les mêmes proportions que celles prévues ci-haut pour une perte.

Dans le cas où le salarié visé ne se prévaut pas en temps utile comme prévu de son droit prévu ci-haut de céder ledit billet à la COMPAGNIE, ce salarié assumera ses responsabilités et droits usuels quant au billet en question.

26.03 En autant que possible, la paie sera remise au salarié à tous les mercredis une semaine en retard. Il n'y a aucune responsabilité de la part de la piste si cette dernière est dans l'impossibilité de se conformer à la présente disposition.

26.04 Lorsque l'EMPLOYEUR requerra qu'un de ses salariés travaille comme moniteur pour l'entraînement d'un ou plusieurs nouveaux salariés, ce salarié recevra la somme de six dollars (\$6) en sus de son salaire régulier.

26.05 Pour fins de cette convention, toute entente, modification ou amendement entre les parties, doit être signé par la COMPAGNIE et l'UNION, soit le président du Local 1999 ou son représentant autorisé pour l'UNION, et le président de la COMPAGNIE ou celui qui est mandaté pour le représenter pour le compte de la COMPAGNIE.

26.06 Aucune convention particulière entre la COMPAGNIE et un salarié concernant les conditions de travail ne sera valide à moins d'avoir reçu l'approbation écrite de l'UNION.

26.07 Lorsqu'un employé cadre de l'EMPLOYEUR (i.e. non couvert par l'accréditation mentionnée à l'article 3.01 de la convention collective) doit, à la demande de la COMPAGNIE, retourner à un poste couvert par l'unité de négociation mentionnée à la convention collective, il reprendra l'ancienneté générale acquise au service de la COMPAGNIE au moment de son retour à un tel poste couvert par l'unité de négociation mentionnée à la convention collective, sujet à acceptation par les membres de l'exécutif de l'UNION.

26.08 La COMPAGNIE mettra à la disposition des salariés un service de téléphone débutant à 16 heures sur semaine et à 10 heures le dimanche pour les appels d'urgence des salariés (demandes d'absence, etc.); ces appels devront être faits par les salariés en question au moins une heure et demie avant l'heure où les salariés sont cédulés pour travailler.

26.09 Lorsqu'un salarié régulier est appelé à servir comme juré et ce, activement pendant ses heures cédulées de travail chez l'EMPLOYEUR, il recevra la différence entre ses émoluments de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales cédulées chez l'EMPLOYEUR.

26.10 Les cotisations syndicales seront indiquées sur les formules T-4 et TP-4 des salariés.

26.11 La COMPAGNIE fournira un banc pour chaque opérateur.

26.12 La COMPAGNIE ne cédera pas en sous-contrat des travaux normalement et habituellement exécutés par des salariés faisant partie de l'unité de négociation si une telle cession en sous-contrat a pour conséquence directe de causer la mise à pied de salariés de l'unité de négociation.

26.13 En plus de son salaire régulier, tout salarié de l'admission aura droit à un montant additionnel de \$3 par jour quand la COMPAGNIE exigera que tel salarié travaille à une promotion spéciale où il distribuera des coupons lui-même et sans aide.

ARTICLE 27 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

27.01 A) Dans le cas où l'EMPLOYEUR introduit une amélioration technologique importante, il donnera à l'UNION avis de telle introduction deux (2) mois à l'avance et rencontrera l'UNION afin de discuter des mesures à prendre pour permettre aux salariés affectés de s'adapter à ladite amélioration.

B) Même si l'UNION reconnaît de façon spécifique à l'EMPLOYEUR le droit de procéder à de l'automatisation, changements technologiques, réorganisation ou élimination totale ou partielle d'un ou de plusieurs services, il est cependant convenu que lesdits changements ne devront pas avoir pour effet de réduire les salaires et les bénéfices marginaux prévus par la présente convention collective pour les diverses classifications mentionnées à l'Annexe "A" de la présente convention collective et ce, pour la vie de la présente convention collective.

C) Les effets desdits changements seront étudiés par le comité de bonne entente prévu à l'article 5.03 de la présente convention collective.

D) S'il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés ou de déplacer des employés et si cette réduction ou ces déplacements sont occasionnés par les effets du changement ci-haut mentionné, ils devront être effectués en conformité avec les dispositions de l'article 13 de la convention collective.

E) Si pour cause d'automatisation, de changements technologiques ou de réorganisation, il devait y avoir des mises à pied, l'EMPLOYEUR donnera aux personnes visées un préavis d'au moins un (1) mois; à défaut de recevoir le préavis précité dans le temps mentionné, l'employé visé recevra un (1) mois de salaire.

ARTICLE 28 LOIS ET RÈGLEMENTS GOUVERNEMENTAUX

28.01 Nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective, il est convenu que les salariés sont sujets aux directives du ministère de l'Agriculture du Canada et en particulier aux règlements établis par le ministre de l'Agriculture du Canada sous l'autorité de la sous-section 6 de la section 178 du Code criminel du Canada.

Il est de plus convenu que les salariés en question peuvent être régis par toute loi ou tout règlement de la province de Québec ou du Canada qui pourrait être promulgué pendant la vie de la présente convention collective. Les parties acceptent que toute disposition de la présente convention collective qui serait contraire à une loi ou à un règlement de la province de Québec ou du Canada ne sera pas applicable mais une telle non-applicabilité n'invalidera aucune disposition de la présente convention collective.

ARTICLE 29 CORRESPONDANCE

29.01 Tout avis, correspondance ou document envoyé à l'UNION en vertu de la présente convention collective doit être envoyé à l'adresse suivante:

LOCAL 1999, Routiers, Brasseries, Liqueurs douces et
Ouvriers de diverses industries
9393, rue Edison
Suite 200
Ville d'Anjou (Québec)
H1J 1T4

Tout avis, correspondance ou document envoyé à la COMPAGNIE en vertu de la présente convention collective doit être envoyé à l'adresse suivante:

Hippodrome Blue Bonnets Inc.
7440, boulevard Décarie
Montréal (Québec)
H4P 2H1

ARTICLE 30 DURÉE ET RENOUELEMENT

30.01 La présente convention collective entrera en vigueur dès sa signature et se terminera le 31 décembre 1987. Les taux de salaire applicables entreront en vigueur aux dates stipulées en Annexe "A" des présentes.

Les parties conviennent que la portion salaire de base seulement de l'Annexe "A" de la convention collective sera réouverte et devra être renégociée entre les parties à compter du 1er janvier 1986.

Dans l'éventualité où les parties ne peuvent s'entendre quant au renouvellement des salaires de base seulement pour les années 1986 et 1987, dans un tel cas, à compter du 1er mai 1986, l'UNION aura droit de grève et la COMPAGNIE droit de lockout.

Il est spécifiquement convenu que l'EMPLOYEUR et l'UNION ne pourront exercer leur droit de grève ou de lockout directement ou indirectement pour tenter de changer toute autre condition de travail autre que les salaires de base prévus à la convention collective. Ces autres conditions de travail resteront en vigueur pour toute la durée de cette dernière.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 26^e jour de Juin

1985.

HIPPODROME BLUE BONNETS INC.

André Dupuis

D. Guindon

Michel V. G. L.

J. Guindon

LOCAL 1999, ROUTIERS, BRASSERIES,
LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE
DIVERSES INDUSTRIES

Ronis Rannig

Guy Lalonde

Alain Richard

J. P.

Edmond Lutz

Michel Bernier

R. P.

Camille

ANNEXE "A"

HIPPODROME BLUE BONNETS INC.

CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE

MUTUEL

		Au	1er janv. 85
<u>Catégorie I</u>			
Caissiers et messagers de la banque	A**	\$	65.10
	N**		47.25
	P**		32.55
<u>Catégorie II</u>			
Compteurs d'argent	A**	\$	49.35
	N**		40.95
	P**		28.35
<u>Catégorie III</u>			
Tableau lumineux	A**	\$	49.35
	N**		40.43
	P**		28.35
<u>Catégorie IV</u>			
Information	A**	\$	49.35
	N**		40.43
	P**		28.35
<u>Catégorie V</u>			
Prévente Jour	A**	\$	77.70
	N**		59.33
	P**		45.15

ADMISSION

Groupe 1

Barrières	A**	\$	47.46
	N**		39.85
	P**		29.08

LÉGENDE: **A (anciens)

N (nouveaux)

P (Probation)

<u>Catégorie I</u>		<u>Au</u> <u>1er janv. 85</u>
<u>Groupe 2</u>		
Commis de bureau senior et Barrière	A**	\$ 54.17
	N**	46.57
	P**	35.79
<u>Groupe 3</u>		
Commis de bureau et barrière	A**	\$ 47.71
	N**	40.16
	P**	29.40
<u>Groupe 4</u>		
Barrières	A**	\$ 44.63
	N**	37.01
	P**	26.25
<u>Groupe 5</u>		
Barrières	A**	\$ 41.12
	N**	33.51
	P**	23.10
<u>Groupe 6</u>		
Barrières	A**	\$ 39.82
	N**	32.20
	P**	22.05
<u>Groupe 7</u>		
Stationnements	A**	\$ 41.77
	N**	34.16
	P**	23.62
<u>Groupe 8</u>		
S.R./E.P. P.O./C.H. Échange	A**	\$ 42.42
	N**	34.81
	P**	24.15
<u>Groupe 9</u>		
S.R./C.H.	A**	\$ 42.42
	N**	34.81
	P**	24.15

PROGRAMMES

Groupe 1

A**	\$ 40.59
N**	33.14
P**	23.10

LÉGENDE: **A (anciens)

N (nouveaux)

P (Probation)

<u>Catégorie I</u>		Au	1er janv. 85
<u>Groupe 2</u>			
	A**	\$	39.29
	N**		31.94
	P**		22.05
<u>Groupe 3</u>			
	A**	\$	37.98
	N**		30.63
	P**		21.00
<u>Groupe 6</u>			
Prévente/jour	A**	\$	43.05
	N**		35.60
	P**		25.57

SURVEILLANCE

Groupe 1

Préposé à l'équipement	A**	\$	43.72
	N**		36.11
	P**		26.66

Groupe 2

Messageur	A**	\$	43.72
	N**		36.11
	P**		26.66

Groupe 3

Tableau des cotes et Cercle du vainqueur	A**	\$	41.11
	N**		33.50
	P**		24.15

Groupe 4

Porte Administration, Ascenseur, Journaliste, Vestiaire, Chefs de planchers	A**	\$	39.81
	N**		32.18
	P**		23.10

Groupe 5

Portes Mutuel, Porte des Juges, Photos d'arrivée, Remplaçant	A**		38.50
	N**		30.89
	P**		22.05

Groupe 6

Sièges réservés	A**	\$	37.19
	N**		29.58
	P**		21.00

LÉGENDE: **A (anciens)

N (nouveaux)

P (Probation)

<u>Catégorie I</u> <u>Groupe 7</u>		Au <u>1er janv. 85</u>
Gardes-boue	A**	\$ 43.72
	N**	36.11
	P**	26.66

Groupe 8

Toilettes	A**	\$ 35.88
	N**	28.27
	P**	21.00

Groupe 9

Balayeurs	A**	\$ 35.88
	N**	28.27
	P**	21.00

Groupe 11

Opérateur tableau chez les juges	A**	\$ 40.07
	N**	32.46
	P**	23.10

EXTRA

Glace	\$1.00 pour la durée de la convention
Programmes	\$4.53 pour la durée de la convention
Stationnement	\$5.45 pour la durée de la convention

HIPPO-TEL

Préposés au paris	A**	\$8.50 de l'heure
	N**	\$7.75 de l'heure
	P**	\$7.50 de l'heure
Préposés aux dépôts et aux adhésions	A**	\$6.25 de l'heure
	N**	\$6.25 de l'heure
	P**	\$6.00 de l'heure
Préposés aux dépôts, aux adhésions et aux retraits	A**	\$6.25 de l'heure
	N**	\$6.25 de l'heure
	P**	\$6.00 de l'heure

LÉGENDE: **A (anciens) N(nouveaux) P(Probation)

ANNEXE B
PARI MUTUEL
HEURES DE TRAVAIL

GROUPE	DESCRIPTION	DÉBUT	FIN
"1"	Caissiers	45 minutes avant la 1re course	Après la 10e course
"2"	Messagers de la banque	1 heure avant la 1re course	Après la 10e course
"3"	Compteurs à banque	1 heure 15 minutes avant la 1re course	Après la 9e course
"4"	Tableau lumineux	1 heure avant la 1re course	Après la 10e course
"5"	Information	45 minutes avant la 1re course	Après le 9e course
"6"	Pré-vente jour	Durée: 6 heures moins 30 minutes pour le lunch	Après la 9e course

COMMISIONNAIRES
HEURES DE TRAVAIL

DESCRIPTION	DÉBUT	FIN
Télébet	45 minutes avant la 1re course	Après la 10e course

ANNEXE B

ADMISSION

HEURES DE TRAVAIL

<u>GROUPE</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>FIN</u>
"1"	3 heures avant la 1re course (MATINÉE: 10h45)	5 minutes avant le 9e course
"2"	2 heures 15 minutes avant la 1re course (MATINÉE: 11h30)	Fin de la 9e course
"3"	2 heures 15 minutes avant la 1re course (MATINÉE: 11h30)	Fin de la 9e course
"4"	1 heure 45 minutes avant la 1re course (MATINÉE: 12h)	5 minutes avant la 9e course
"5"	1 heure 45 minutes avant 1re course (MATINÉE: 12h)	5 minutes avant la 6e course
"6"	1 heure avant la 1re course (MATINÉE: 12h15)	Fin de la 6e course
"7"	1 heure 45 minutes avant la 1re course (MATINÉE: 12h) 1 heure avant la 1re course (MATINÉE: 12h30)	5 minutes avant la 7e course 5 minutes avant la 9e course
"8"	1 heure 45 minutes avant la 1re course (MATINÉE: 12h)	5 minutes avant la 9e course
"9"	1 heure 45 minutes avant la 1re course (MATINÉE: 12h)	5 minutes avant la 9e course

ANNEXE B

PROGRAMMES

HEURES DE TRAVAIL

<u>GROUPE</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>FIN</u>
"1"	1 heure 45 minutes avant la 1re course (MATINÉE: 12h)	Après la 10e course
"2"	1 heure 45 minutes avant la 1re course (MATINÉE: 12h)	Après la 9e course
"3"	1 heure 45 minutes avant la 1re course (MATINÉE: 12h)	Après la 6e course
"6"	Pré-vente jour, durée 6 heures moins 30 minutes pour le lunch	

ANNEXE B

SURVEILLANCE

HEURES DE TRAVAIL

<u>GROUPE</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>FIN</u>
"1"	3 heures 15 minutes avant la 1re course (MATINÉE: 10h30)	Après la 10e course
"2"	1 heure 45 minutes avant la 1re course (MATINÉE: 12h)	Après la 10e course
"3"	1 heure 45 minutes avant la 1re course (MATINÉE: 12h)	Après la 10e course
"4"	1 heure 45 minutes avant la 1re course (MATINÉE: 12h)	Après la 10e course
"5"	1 heure 45 minutes avant la 1re course (MATINÉE 12h)	Après la 10e course
"6"	1 heure 15 minutes avant la 1re course (MATINÉE: 12h)	Après la 10e course
"7"	1 heure 45 minutes avant la 1re course (MATINÉE: 12h)	Après la 10e course
"8"	45 minutes avant la 1re course (MATINÉE: 13h)	Après la 10e course
"9"	45 minutes avant la 1re course (MATINÉE: 13h)	Après la 9e course
"10"	45 minutes avant la 1re course (MATINÉE: 13h)	Après la 10e course
<u>EXTRA</u>		
Stationnement	1 heure 30 minutes avant la 1re course (MATINÉE: 12h15)	Après la 2e course

LETTRE D'ENTENTE

NUMÉRO III

ENTRE: HIPPODROME BLUE BONNETS INC.
(ci-après parfois dénommé la "COMPAGNIE" ou
l'"EMPLOYEUR")

d'une part

ET: LOCAL 1999
ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS
DE DIVERSES INDUSTRIES

(ci-après parfois dénommé l'"UNION")

d'autre part

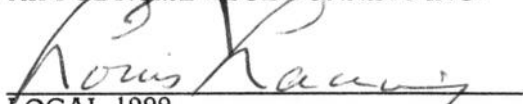
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Lorsque l'EMPLOYEUR requerra d'un salarié du département du pari-mutuel qu'il travaille comme moniteur pour l'entraînement au Système 300 d'un ou plusieurs salariés, ce sera le salarié entraîné qui sera responsable de sa propre caisse.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 26^e jour de Juin 1985.



HIPPODROME BLUE BONNETS INC.



LOCAL 1999
ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS
DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES
INDUSTRIES

LETTRE D'ENTENTE

NUMÉRO IV

ENTRE: HIPPODROME BLUE BONNETS INC.
(ci-après parfois dénommé la "COMPAGNIE" ou
l'"EMPLOYEUR")

d'une part

ET: LOCAL 1999
ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS
DE DIVERSES INDUSTRIES

(ci-après parfois dénommé l'"UNION")

d'autre part

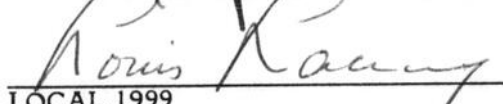
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Le chef de ligne tiendra trois ou quatre cadenas en sa possession afin
d'accommoder les salariés qui quittent temporairement leur poste.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce
26^e jour de Juin 1985.



HIPPODROME BLUE BONNETS INC.



LOCAL 1999
ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS
DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES
INDUSTRIES

LETTRE D'ENTENTE

NUMÉRO V

ENTRE: HIPPODROME BLUE BONNETS INC.
(ci-après parfois dénommé la "COMPAGNIE" ou
l'"EMPLOYEUR")

d'une part

ET: LOCAL 1999
ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS
DE DIVERSES INDUSTRIES

(ci-après parfois dénommé l'"UNION")

d'autre part

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

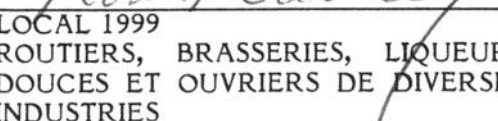
La COMPAGNIE s'engage à émettre une directive stricte à ses chefs de ligne en ce qui a trait à une certaine flexibilité de la part de la COMPAGNIE pour permettre aux salariés comme par le passé de s'absenter quelques instants de leur poste de travail lorsque requis, dans la mesure où le cours normal des opérations le permettra.

En ce qui a trait à hippotel, la COMPAGNIE s'engage à émettre une directive stricte aux responsables en ce qui a trait à une certaine flexibilité de la part de la COMPAGNIE pour permettre aux salariés d'hippotel, comme aux autres salariés visés par le paragraphe 1 ci-haut, de s'absenter quelques instants de leur poste de travail lorsque requis, dans la mesure où le cours normal des opérations le permettra.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce
26e jour de Juin 1985.



HIPPODROME BLUE BONNETS INC.



LOCAL 1999
ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS
DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES
INDUSTRIES

<u>ARTICLE</u>	<u>DESCRIPTION</u>
1.01	Parties aux présentes
1.02	Terme Jour
2.01	But de la convention
3.01	Reconnaissance
3.02	Employé cadre
4.01	Endroit des opérations
5.01	Droit de gérance
5.02 A, B, C, D	Remboursement des déficits
5.03	Comité de Bonne entente
5.04	Salaire pour nouveau poste
6.00	Régime syndical
6.03	Liste pour l'Union
6.05	Pouvoir d'embaucher
7.00	Perception des cotisations syndicales
8.01	Non-discrimination
8.02	Allocation de retraite
9.01 A, B, C	Affichage
9.01 D	Assignment au lieu de travail Affichage de position vacante
10.01 A	Activités syndicales
10.01 B	Comité de négociation
10.02	Convocation, mesure disciplinaire
10.03	Congé pour activités syndicales
10.04	Personnes autorisées; règlements de griefs, etc.
10.05	Agent d'affaires
11.00	Procédure et règlements de griefs
12.00	Arbitrage
12.07	Fardeau de la preuve
12.08	Avis disciplinaire (12 mois)
12.09	Autorisation au salarié de voir son dossier
12.10	Copie de rapport disciplinaire

13.00	Ancienneté
13.01 C	Les départements
13.02 A	Listes d'ancienneté
13.02 B	Nouveaux employés
13.02 C	Booking
13.03	Droit d'accéder à la liste d'ancienneté générale
13.04	Période d'essai (congédiement)
13.05	Perte d'ancienneté
13.06	Même date d'ancienneté
13.07	Absences autorisées
13.08	Congé sans solde (12 mois)
14.01	Poste vacant, promotion, mise à pied, réembauchage
14.02	Promotion
14.02 E	Essai de 30 jours
14.03	Mise à pied
14.04	Transfert (A- Temporaire B- Permanent)
14.05	Remplir provisoirement tout poste vacant
14.06	Rétrogradation
14.07	Exigences normales pour le poste
15.00	Congé de deuil et de naissance
16.00	Présence au travail
16.01 A	Fin de semaine
16.01 B	Affichages pour choix d'horaire
16.02 A	Choix d'horaire
16.02 B	Durée des cédules de travail
16.03	Travail de fin de semaine
16.04	Fin de semaine (18 ans)
16.05	Disponibilité
16.06	Disponibilité de fin de semaine
16.07	Absences 30%
17.00	Congés statutaires
18.00	Vacances

19.00	Programmes (10 courses)
20.00	Garanties
21.00	Classification et taux de salaires
22.00	Heures de travail
23.00	Vêtements de travail
24.00	Congés de maternité
25.00	Grève et contre-grève
26.01 A	Congés sans solde (3 jours par mois)
26.01 B	Congés sans solde (30 jours par année)
26.02	Responsabilité dans l'émission de billets
26.03	La paie (le jeudi)
26.04	Entraînement
26.05	Modification ou changement à la convention
26.06	Convention particulière
26.07	Employé cadre retourné dans unité de négociation
26.08	Service de téléphone
26.09	Juré
26.10	Cotisations syndicales sur T4
26.11	Bancs
26.12	Sous-contrat
26.13	Montant additionnel de \$3 (admission)
27.00	Changements technologiques
28.00	Lois et règlements gouvernementaux
29.00	Correspondance
30.00	Durée et renouvellement

LETTRES D'ENTENTE

I	Paris hors piste
II	Laissez-passer
III	Moniteur système 300
IV	Cadenas (Chef de ligne)
V	Absence de son poste



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

A. N° (17458-02)

DÉPÔT

2791-2

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15731-03
Date	Signature	Reception	Durée
	86-06-04	86-06-06	
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des Routiers, Brasseries, Liq. Douces. et Ouvriers de Diverses Industries, local 1999 Teamsters 9393 rue Edison, suite 200 Ville d'Anjou, Qué H1J 1T4	<input type="checkbox"/> Déposant Hippodrome Blue Bonnets Inc 7440 boul Décarie Montréal, Qué H4P 2H1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Pouliot, Mercure, LeBel, Desrochers, Legault & Dancosse Att.: Me Guy P. Dancosse 1155 Dorchester O., 31e étage Montréal, Qué H3B 3S6	Région <u>06-06</u> Activité <u>8495 (10)</u> Affiliation <u>09*</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

ENTENTE: Annexe "A" - taux de salaire

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	86-06-27

Pour renseignements

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

003 (094)

RECHERCHE

15731-03 (17458-02)

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: **HIPPODROME BLUE BONNETS INC.**
7440 boulevard Décarie
Montréal (Québec)
H4P 2H1

Ci-après parfois dénommé "la COMPAGNIE" ou l'"EMPLOYEUR"

d'une part

ET: **LOCAL 1999**
ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE
DIVERSES INDUSTRIES
9393, rue Edison
suite 200
Ville d'Anjou (Québec)
H1J 1T4

Ci-après parfois dénommé l'"UNION"

d'autre part

8 C C F
MONTREAL
MESSAGIER

86 JUN -6 13:23

ATTENDU que le 26 juin 1985, les parties aux présentes signaient une convention collective valide jusqu'au 31 décembre 1987;

ATTENDU qu'en vertu de l'article 30.01 de ladite convention collective, les parties ont convenu de renégocier la portion salaire de base prévue à l'Annexe "A" pour les années 1986 - 1987;

ATTENDU que des négociations ont eu lieu à cet égard;

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE MODIFIER L'ANNEXE "A" DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA FAÇON SUIVANTE:

1. Les taux de salaire de base seulement, prévus à l'Annexe "A" de la convention collective en vigueur entre les parties, seront augmentés aux dates ci-après mentionnées selon les pourcentages suivants:

1er janvier 1986	2%	(deux pour cent)
1er juillet 1986	1%	(un pour cent)
1er janvier 1987	3%	(trois pour cent)

2. De plus, il est entendu que pour les classifications recevant une rémunération inférieure à celle prévue pour les caissiers et messagers de la Banque, Catégorie I, département Mutuel seulement, les taux de salaire de base seront majorés de la façon suivante:


1er janvier 1986	0,25\$ de majoration par programme travaillé
1er janvier 1987	0,25\$ de majoration par programme travaillé;

3. Il est entendu entre les parties que le présent mémoire d'entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur entre les parties;

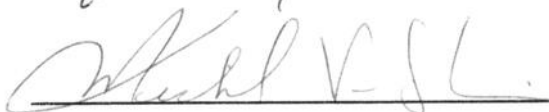
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 4e jour de juin 1986.

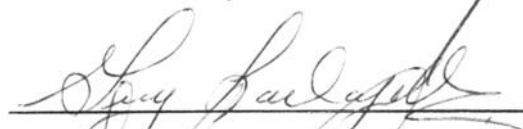
HIPPODROME BLUE BONNETS INC.
par:

LOCAL 1999, ROUTIERS, BRASSERIES,
LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE
DIVERSES INDUSTRIES
par:



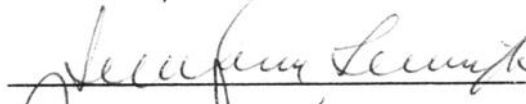


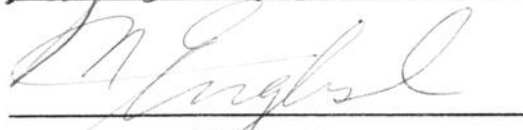




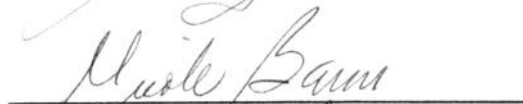


















Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

2791-2 Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15731-03
Date	Signature: 86-11-07	Reception: 86-12-05	Durée: Du [] Au []
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Routiers, Brasseries, Liqueurs Douces & Ouvriers de Diverses Industries local 1999 Teamsters, Brewery..... 9393 rue Edison, ste 200 Ville d'Anjou, QC. H1J 1T4	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Hippodrome Blue Bonnets Inc Att: M. Jean-Guy Lecompte, dir. Ressources Humaines 7440 boul. Décarie Montréal, QC. H4P 2H1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>8495 (10)</u> Affiliation <u>09</u>

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

Remarques

- ENTENTE: Vacances - décembre 1986 - janvier 1987.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	86-12-15

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

003 (113)

RECHERCHE

15731-03 (17458-02)

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

LETTRE D'ENTENTE

86 DEC -5 14 21

ENTRE:

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

ET:

LOCAL «1999»
Routiers, brasseries, liqueurs
douces et ouvriers de diverses
industries
9393, rue Edison, suite 200
Anjou, (Québec)
H1J 1T4

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT:

1. 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 06 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 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;


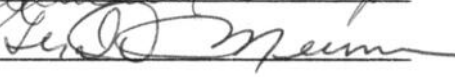
- c) lesdites semaines prises ainsi que les montants d'argent versés en vertu de la présente entente seront déduits de ce que le salarié a droit le 1er mai 1987;
- d) le salarié qui s'est prévalu des dispositions de la présente entente, prend le reste de ses vacances, (s'il y en a) à compter du 1er mai 1987 et selon les dispositions de la convention collective.

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

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE:

MONTRÉAL, CE 7^e jour de novembre 1986.

HIPPODROME BLUE BONNETS INC.
PAR:

«LOCAL 1999»
ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS
DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES
INDUSTRIES
PAR:

