

80-08-31

DÉPÔT

02 124-6

Dépôt N°: 81 02 394

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"/> 1ière convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		H-15985-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	80-11-26	81-01-15		80-09-01	82-08-31	28	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés d'Hôtels, Restaurants et Commis de bars, local 31. Att: M. Don Salcito 1410 rue Stanley, suite 500 Montréal, P.Q. H3A 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant Curly Joe's University Inc. 1221 University Montréal, P. Qué H3B 3W9 "La Compagnie"

Unité de négociation

"Tous les employés salariés, au sens du code du travail, travaillant dans le Restaurant Curly Joe's University Inc., 1221 rue University, Montréal, Québec, à l'exclusion des employés de bureau, le maître d'hôtel et toutes les autres personnes exclues par la Loi".

Région	Activité	Affiliation
06-08	8863 (10)	7

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques

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

2. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

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

4. La signature de l'employeur n'apparaît pas sur le document déposé.

5. La signature de l'association n'apparaît pas sur le document déposé.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Danielle Duchesne	81-02-24

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-435

de ce qui suit:

COPIE CONFORME

Don Salter
SECRETARE EXECUTIF

M-15985-02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE :

CURLY JOE'S UNIVERSITY INC.
1221, rue Université
Montréal, Québec H3B 3W9

ci-après appelée, "La Compagnie"

PARTIE DE PREMIERE PART

ET :

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS,
LOCAL 31, affiliée à l'Union
Internationale des Employés
d'Hôtels, Restaurants et Commis
de Bars (FAT-CIO/CTC-FTQ)

ci-après appelé, "Le Syndicat"

PARTIE DE SECONDE PART

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes conviennent

de ce qui suit:

⋮

81 JAN 15 9 11
FAX MESSAGE

BUREAU DU
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

BUT

ATTENDU QUE les parties sont désireuses de coopérer en vue d'assurer des relations suivies, harmonieuses et mutuellement satisfaisantes entre la Compagnie et ses employés, de pourvoir au règlement prompt et équitable des griefs, d'établir et de maintenir des conditions de travail, des heures de travail et des salaires satisfaisants pour tous les employés assujettis aux dispositions de la présente convention, et

ATTENDU QUE les parties sont désireuses de favoriser l'efficacité de l'exploitation hôtelière ainsi que l'efficacité de tous les employés afin que les conditions dans l'industrie hôtelière puissent se stabiliser à un niveau supérieur, les parties aux présentes ont convenu des dispositions suivantes.

DEFINITIONS

Le mot "employé" signifie les personnes couverts par le certificat d'accréditation et assujettis aux présentes:

Sous conditions normale, les employés de l'Employeur non couverts par la présente convention collective ne peuvent effectuer de travail normalement fait par les employés régis par la présente convention collective.

RECONNAISSANCE SYNDICALE

1. La Compagnie reconnaît ledit Syndicat certifié comme étant le seul et unique agent négociateur exclusif pour tous les employés à l'emploi du Restaurant Curly Joe's University Inc. dont les classifications d'employés sont listées à l'Annexe "B", le tout conformément au certificat d'accréditation émis le 13 septembre 1971 par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec.

RELATIONS

2. La Compagnie convient qu'aucune discrimination, intervention, contrainte ou coercition ne sera exercée ou pratiquée par la Compagnie ou par l'un de ses représentants relativement à tout employé et, en particulier, à tout délégué syndical à cause de son adhésion au Syndicat ou de son activité pour le compte du Syndicat et que l'adhésion à l'Union des employés admissibles ne sera pas découragée.

Au cas où la Compagnie jugerait nécessaire de congédier un employé qui est également un officier de l'union, ce congédiement n'aura pas lieu avant que la position de la Compagnie dans le cas n'ait été expliquée au permanent syndical par le directeur du personnel de la Compagnie. Les deux parties à la convention comprennent et conviennent que la présente disposition ne saurait restreindre, léser ou porter atteinte autrement aux droits de la Compagnie dans les cas de congédiement tels que décrits plus amplement à l'Article 19 de cette convention.

3. La Compagnie convient de ne passer aucun contrat qui soit incompatible avec les dispositions de cette convention.
4. Le Syndicat convient qu'il n'y aura, dans les locaux de la Compagnie, pendant les heures de travail d'un employé, aucune activité syndicale susceptible de gêner la production ou le service ou de diminuer l'efficacité (sauf toute disposition à l'effet contraire contenue dans cette convention concernant la visite des agents syndicaux).

REGIME SYNDICAL

5. a) Tout employé qui est membre à la date de la signature de la présente Convention doit comme condition du maintien de son emploi demeuré membre en règle du Syndicat pendant la durée de la présente Convention Collective.
- b) Tout nouvel employé embauché après la date de la signature de la présente convention doit, comme condition de son emploi, dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date de son embauchage, devenir et demeurer membre du Syndicat pendant toute la durée de la présente Convention.

RETENUES SYNDICALES

6. a) Comme condition du maintien de leur emploi, tous les employés régis par la présente Convention doit consentir à la retenue par l'employeur sur son traitement, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par règlement dudit syndicat. La Compagnie s'engage à retenir de la première paie et à remettre mensuellement le montant des sommes ainsi perçues au bureau du Syndicat. Il incombe à la Compagnie de voir à l'application intégrale de cet article.
- b) Si un employé absent avec permission, en vacances ou malade au temps de payer son initiation ou sa cotisation, la déduction devra être faite à même les premières paies qu'il recevra après son retour au travail. Le montant à déduire chaque semaine en vue de rattraper l'ar-rérage sera fixé par entente entre la Compagnie et le Syndicat.
- c) La Compagnie perçoit de tous les nouveaux membres sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entré fixé par l'Union. Cette autorisation sera irrévocable et valide pour la durée de la Convention. Il incombe à la Compagnie de voir à l'application intégrale de cet article.

- D) La Compagnie fournit à l'Union, une fois par mois, une liste des nouveaux salariés incluant leur date d'entrée, leur adresse, service, classification, statut et leur numéro d'assurance sociale ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.
- E) La Compagnie remet à l'Union, dans un délai de trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la convention et par la suite le 31 janvier, le 31 juillet de chaque année une liste de tous les salariés visés par l'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants; nom, adresse, date d'entrée, classification, numéro d'assurance sociale et leur ancienneté.
- F) Tout employé tenu, aux termes de cette convention, de devenir membre de l'Union et qui refuse de le devenir pendant sa période de probation de trente (30) jours de calendrier sera congédié par la Compagnie sur réception par la Compagnie d'un avis officiel donné par écrit par le Syndicat.
- G) Le Syndicat devra envoyer un avis par écrit (avec une copie à la Compagnie) à tout employé ayant été suspendu, expulsé ou déclaré comme n'étant pas en règle. La Compagnie congédiera automatiquement ledit employé sept (7) jours après la réception de l'avis du Syndicat, à moins que:
- i) l'employé n'ait pendant cette période régularisé sa situation à la satisfaction du Syndicat; ou que
 - ii) l'employé n'expose par écrit à la Compagnie que la décision du Syndicat est injuste et qu'il ne demande que la question soit réglée par la procédure des griefs stipulée dans cette convention.

GREVES OU LOCK-OUTS

7. Les lois de la Province de Québec régiront les grèves ou les lock-outs.

DROITS DE LA GERANCE

8. Sous réserves de restrictions contenues dans cette convention, le Syndicat reconnaît le droit de la Compagnie de gérer l'entreprise dans laquelle elle est engagée et de diriger ses opérations; d'adopter tout les changements dans les domaines technologiques, de l'exploitation et de l'organisation et sans restreindre la portée des stipulations générales qui précèdent, la Compagnie aura le droit de:

- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité.
- b) Restreindre, suspendre ou cesser son exploitation.
- c) De déterminer les conditions d'emploi, établir les normes de travail, sécurité et efficacité.
- d) d'engager, congédier, donner une promotion, discipliner les employés, en autant qu'une réclamation de promotion, ou transfert discriminatoire, ou une réclamation à l'effet qu'un employé a été congédié ou discipliné sans cause, peut donner lieu à un grief et réglé tel que prévu ci-après.

COMITE DE NEGOCIATION

9. a) La Compagnie reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou autrement faire élire un comité de négociation formé de pas plus de trois (3) délégués syndicaux et de représentants permanents du Syndicat.
- b) La Compagnie reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou autrement faire élire pas plus de trois (3) délégués syndicaux pour assister les employés dans la présentation de leur griefs au représentant de la Compagnie. Une liste de noms de tous les délégués syndicaux sera fournie à la Compagnie par le Syndicat et sera maintenue à date.
- c) Il est de plus entendu, que les délégués syndicaux auront des fonctions régulières auprès de la Compagnie, ainsi ils seront permis de s'absenter de leur fonctions régulières, pour les griefs, ou autres affaires du Syndicat. Lors de ces absences ces employés seront rémunérés à leur taux régulier si ces absences ont été préalablement approuvées par leur supérieur immédiat et/ou par l'administration. Cette disposition ne s'appliquera pas si le temps consacré à ces fonctions de délégué sont en dehors des heures régulières de travail de ces employés.

:

ACCES AUX LIEUX DE TRAVAIL

10. Les permanents syndical de l'Union (deux (2) au plus) auront la permission de visiter les lieux en tout temps raisonnable, dans le but d'interviewer les employés et de faire enquête sur les conditions de travail.

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

11. Les parties aux présentes désirent que les plaintes, questions découlant de l'interprétation, ou de l'application ou d'une violation, de la présente convention soient réglés aussi promptement que possible, et il est convenu que, de façon général, un employé qui croit avoir été traité de manière injuste au sens de la présente convention, n'a pas de grief avant d'avoir tout d'abord donné à son supérieur immédiat, l'occasion de régler sa plainte. S'il le désire l'employé peut se faire accompagner par son délégué syndical.
12. Si un grief, plainte, ou question, tel que stipulé au paragraphe 11 n'est pas réglé à la satisfaction de ou des personnes concernées, en dedans de deux (2) jours ouvrables à l'exclusion de congés spéciaux ou des jours de fin de semaine complets, le cas sera soumis au permanent syndical qui en discutera verbalement avec le Directeur du Personnel.
- a) Le Directeur du Personnel doit remettre sa décision au permanent ou au délégué Syndical dans les deux (2) jours ouvrables à l'exclusion de congés spéciaux ou des jours de fin de semaine complète, à défaut de règlement la procédure ci-après prévue sera suivie avant de soumettre le cas à l'arbitrage.

ETAPE NO. 1

A défaut d'entente entre le permanent syndical et le Directeur du Personnel de la Compagnie, après la période de temps prévu au paragraphe 12: le grief sera référé par écrit à l'un des Officiers Exécutifs du Local, et au Directeur du restaurant ou son représentant, et en dedans de deux (2) jours ouvrables à l'exclusion des congés spéciaux ou des jours de fin de semaine complete, les parties tenteront de régler le grief.

ETAPE NO. 2

Le Directeur du restaurant suivant l'étape no. 1: rendra sa décision au Syndicat dans un délai n'excédant pas six (6) jours ouvrables complets.

ETAPE NO. 3

A défaut de règlement à l'étape no. 2: tel grief peut être porté à l'arbitrage, conformément au disposition de l'article 13. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les trente (30) jours suivant la décision à l'étape no. 2: le tout sera considéré réglé ou abandonné.

ARBITRAGE

13. Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage tel que stipulé à l'étape no. 3: ci-dessus, cette demande sera faite par écrit et adressée à l'autre partie à la présente convention; le tout sera référé à un arbitre unique selon l'article 88 du Code du Travail.
14. Aucun cas ne sera soumis à l'arbitrage s'il n'a pas franchi toutes les étapes requises selon la procédure des griefs.
15. L'arbitre ne sera pas autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention, ni à altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention. Toutefois, il aura le pouvoir de réduire ou d'annuler une pénalité jugée trop sévère ou injuste.
16. L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin des auditions.
17. Les parties partageront conjointement le coût de l'arbitre. Les procédures d'arbitrage seront hâtées par les parties.

CAS DE CONGEDIEMENT

19. L'Union reconnaît que les employés en période de probation peuvent être congédiés pour des raisons moins graves que celles qui pourraient justifier le renvoi d'un employé dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté et elle ne contestera pas le renvoi de tout employé durant les trente (30) jours ouvrables à partir de la date à laquelle il est en premier lieu entré au service de la Compagnie.

L'Union peut représenter des employés en rapport avec tout grief qui peut survenir pendant les trente (30) jours ouvrables mentionnés plus haut, sauf pour ces griefs ayant trait au congédiement.

Un employé sera considéré comme étant en période de probation tant qu'il n'aura pas travaillé un total de trente (30) jours ouvrables au service de la Compagnie. Pour assurer des opérations continues et réussies, certains règlements et certaines politiques de l'employeur, tels qu'établis de temps à autre, ne doivent pas être violés par les employés.

La transgression par un employé de certain règlements fondamentaux sera considérée comme une cause juste pour l'imposition d'une mesure disciplinaire incluant le congédiement. Ces règlements sont ceux qui traitent:

- a) de la malhonnêteté
- b) de l'ivresse
- c) de la violation des règlements raisonnables

L'employeur fournira à tous ses employés actuels et aux nouveaux employés des copies appropriées des règlements qui régissent les employés.

20. Une requête d'un employé régulier à l'effet qu'il a été congédié injustement sera considérée comme un grief si une déclaration écrite à cet effet est soumise au directeur du personnel dans les trois (3) jours après que l'employé a cessé de travailler pour la Compagnie.
21. De tels griefs spéciaux peuvent être réglés par la confirmation de la décision de l'administration de congédier l'employé permanent, ou par la réinstallation de l'employé dans ses fonctions avec pleine compensation pour le temps perdu, ou par tout autre arrangement qui est juste et équitable dans l'opinion des parties en consultation.
22. Lorsqu'un employé a été congédié sans avis, il aura le droit d'avoir une entrevue avec son représentant syndical durant une période de temps raisonnable avant de quitter les lieux.

RENCONTRE DES DELEGUES SYNDICAUX ET DES PERMANENTS SYNDICAUX AVEC LA COMPAGNIE

23. Les réunions avec la Compagnie, les délégués et permanents syndicaux peuvent avoir lieu suivant une cédule régulière,

pas moins d'une fois tous les trois (3) mois et pas plus d'une fois par mois pourvue, naturellement, que les parties puissent décider d'un commun accord d'organiser une réunion spéciale en tout temps.

ANCIENNETE

24. La Compagnie souscrit au principe général, voulant qu'un employé ayant à son actif une période de service satisfaisant plus longue qu'un autre, doit être considéré lorsque se présente toute promotion pour laquelle il possède les qualités personnelles nécessaires, ainsi que le savoir-faire, l'habileté, le mérite et l'efficacité. Néanmoins, étant donné la nature particulière de l'industrie hôtelière, l'ancienneté seul ne sera pas le facteur décisif, pas plus qu'elle ne sera le facteur décisif en cas de retrogradation, de mutation ou de promotion des employés, bien qu'elle entrera en ligne de compte dans tous ces cas.
25. La Compagnie convient au principe d'établir les "congés hebdomadaires" d'un employé suivant son ancienneté dans le service ou groupe où il travaille pourvu que cette pratique n'empêche pas la Compagnie de maintenir une main d'oeuvre complète, compétente et qualifiée, en tout temps.
26. Un employé sera considéré comme étant en période de probation et ne figurera pas sur une liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas travaillé un total de trente (30) jours ouvrables au service de la Compagnie.
27. La liste d'ancienneté de chaque service sera affichée au moins une fois, par année et ne mentionnera que l'ancienneté acquise par l'employé dans le service dans lequel il travaille actuellement. L'ancienneté générale d'un employé calculée depuis la date à laquelle l'employé est entré en premier lieu au service de la Compagnie, n'entrera en ligne de compte que pour des avantages tels que les vacances, bien que le choix de la période de vacances se fera uniquement selon l'ordre d'ancienneté par service. Toute contestation des listes d'ancienneté doit être présentée par écrit à la Compagnie dans les quinze (15) jours suivant l'affichage des listes.
28. Lorsqu'en raison d'une infirmité physique ou d'une incapacité quelconque, un employé est incapable de s'acquitter de ses fonctions, il peut être rayé de la liste d'ancienneté de ce

- groupe ou catégorie professionnelle et la Compagnie peut à sa discrétion, exclure l'employé de sa liste d'employés réguliers.
29. Il n'est pas permis de transférer l'ancienneté acquise d'un service à un autre. En cas de mutation temporaire, ou pour au moins quatre-vingt-dix (90) jours, l'employé conservera l'ancienneté acquise dans le premier service seulement s'il retourne à celui-ci dans la période de quatre-vingt-dix (90) jours.
30. En cas de promotion, de rétrogradation ou d'avancement des employés, le savoir-faire, l'habileté, le mérite et l'efficacité des employés seront les facteurs décisifs et toute chose égales, l'ancienneté à l'intérieur du groupe ou du service sera le facteur décisif.
31. Lorsqu'il est nécessaire de réduire l'effectif d'un groupe ou d'un service de manière générale, l'ancienneté sera le facteur directeur en autant que cela n'empêche pas la Compagnie de maintenir une équipe d'employés qualifiés, prêt à faire le travail disponible.
32. Les employés rappelés au travail après une mise-à-pied seront de la manière suivante:
- a) dernier mis-à-pied, premier rappelé, sous réserve de la nécessité pour la Compagnie de maintenir une équipe qualifiée, tel que mentionné à l'article 37.
 - b) au cas où des mises-à-pied saisonnières deviendraient nécessaires, la Compagnie et l'Union tenteront de réduire la semaine de travail des employés en cause plutôt que de complètement mettre à pied les employés derniers arrivés dans le(s) service(s) en question.
33. Les employés mis-à-pied resteront sur la liste d'ancienneté de la Compagnie pour une période de six (6) mois, après quoi, ils pourront être rayés ou gardés sur la liste avec le consentement de l'Union, consentement qui ne sera pas refusé indûment.
- a) Les serveurs réguliers qui sont mis-à-pied, en plus d'être gardés sur la liste d'ancienneté comme mentionné ci-dessus, seront placés sur la liste des employés supplémentaires réguliers, (steady extras) pour une période de six (6) mois, période qui pourra être renouvelée.
34. A moins qu'un employé ne fasse connaître son intention de retourner au travail dans les trois (3) jours suivant son rappel, l'on passera par-dessus son nom sur la liste d'an-

cienneté, et à moins que, dans les sept (7) jours suivant son rappel, il ne se présente au travail ou il ne donne une raison légitime pour expliquer son absence, il sera rayé de la liste d'ancienneté. Un employé perd ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:

- a) S'il quitte volontairement son emploi avec la Compagnie;
- b) S'il s'absente pendant trois (3) jours de travail consécutifs sans en aviser la compagnie;
- c) S'il fait défaut de se présenter au travail le premier jour qui suit l'expiration d'une permission d'absence.

CONGE SANS SOLDE

35. La Compagnie accordera des congés sans solde à sa discrétion et toute personne qui s'absente avec la permission écrite de la Compagnie ne sera pas considérée comme étant mise-à-pied et continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant son absence.

Toutefois, aucun congé sans solde ne sera accordé pour permettre à un employé de prendre un autre emploi pendant ce temps, sauf avec le consentement mutuel de la Compagnie et du Syndicat.

Un employé de la Compagnie qui est élu pour occuper un poste administratif à plein temps au sein du Syndicat peut demander à la Compagnie la permission de prendre un congé sans solde d'un an, permission que la Compagnie ne refusera indûment. A la condition que l'employé retourne travailler à son poste précédent pour au moins une journée, la Compagnie lui accordera au besoin une deuxième année de congé sans solde pour lui permettre de terminer son mandat. La durée maximale de ce genre de congé sans solde sera donc de deux (2) ans.

CONGE DE MATERNITE

36. Un congé sans solde de six (6) mois au maximum peut être accordé aux employés à plein temps, avec toutes les dispositions à l'Ordonnance no. 17.

SANTE ET SECURITE

37. La Compagnie maintiendra des conditions d'hygiène nécessaires, fournira là où ce sera nécessaire des dispositifs de sécurité appropriés et s'efforcera d'éliminer toute condition de travail qui met en danger la santé ou la sécurité des employés.
38. Le Syndicat accepte de coopérer pour assurer l'observance des règles d'hygiène et de sécurité.

TABLEAUX D'AFFICHAGE

39. La Compagnie installera des tableaux d'affichage dans les endroits suivants:

Toutes communications du Syndicat doivent être signées par les représentants syndicaux.

ANNEXES

40. Les parties aux présentes se sont mises d'accord sur les annexes relatives aux conditions de travail suivantes qui sont jointes à cette convention et en font partie intégrale:

- A- L'annexe des heures de travail et autres conditions de travail.
- B- L'annexe des tarifs de salaires, la variation des salaires et la classification des tâches.
- C- L'annexe des privilèges de congé annuel.
- D- L'annexe des privilèges de jours fériés et payés.
- E- L'annexe des congés de maladie et de décès.
- F- La formule de retenue syndicale à la source.
- G- Les plan de santé et de pension.

LOIS ACTUELLES ET FUTURES

41. Il est entendu et convenu que toutes les dispositions de cette convention et leur interprétation seront assujeties à tous les décrets, règlements, ordonnances et lois, édictés ou adoptés pour ou sur l'ordre du Parlement du Canada, de la Législature du Québec ou de toute autre autorité légitime et qu'elles seront considérées comme étant modifiées lorsque nécessaire de manière que la présente convention se conforme en tout temps à tout changement pouvant être apporté à ladite législation.

:

.../12

EXPIRATION ET DUREE DE LA CONVENTION

a) La présente convention sera pour une durée de deux ans commençant le 1er jour du mois de septembre 1980, et se terminant le 31ème jour du mois de août 1982.

b) Si c'est l'intention de l'une ou l'autre partie de mettre fin au présent contrat et de négocier de nouvelles conditions de travail, l'une ou l'autre des parties devra, durant le mois de mai 1982 donner par écrit sous pli recommandé, un avis à l'autre partie de son intention. Les négociation à cette fin devront commencer le plus rapidement possible et si une entente n'a pas été conclue lors de l'expiration du présent contrat, le présent contrat continuera de s'appliquer et demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle entente ait été signée par les parties ou jusqu'à ce que les procédures prévues par le Code du Travail de la Province de Québec aient été entièrement appliquées.

FAIT ET SIGNE A *Montreal*, PROVINCE DE QUEBEC, CE *26* JOUR DU MOIS DE *Mai* 19*80*

POUR ET DE LA PART DE:

CURLY JOE'S UNIVERSITY INC.
1221, rue Université
Montréal, Québec
H3B 3W9

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS
LOCAL 31, AFFILIE A LA F.T.Q.
1410 rue Stanley - Suite 500
Montréal, Québec

Donald W. She

[Signature]

John Katsouras
Don Sclato

E. Morneau
Albert Gendron

[Signature]

HEURES DE TRAVAIL, TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE
ET CONDITIONS DE TRAVAIL

LES HEURES DE TRAVAIL

Les heures de travail pour tous les employés sous la portée de l'Union seront de quarante (40) heures par semaine, composées de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures, et les 6ième et 7ième jours seront les jours de congés réguliers.

Il est convenu que dans certains départements, le temps pour commencer et terminer le travail peut être varié à la discrétion du chef de département moyennant un avis suffisant (normalement une (1) semaine). En autant que possible, la Compagnie donnera aux employés un avis raisonnable de toute modification aux heures cédulées de l'employé.

LE TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

Pour toutes les heures de travail accompli en supplément de huit (8) heures dans une journée, à l'exclusion des pauses de repas et des repos, les employés seront rémunérés au tarif d'une fois et demie (1-1/2) leur tarif horaire régulier.

Le surtemps sera payée aux taux de temps et demi (1-1/2) pour le temps autorisé travaillé au-delà de huit (8) heures par jour, et après quarante deux (42) heures de travail par semaine.

Temps et demi (1-1/2) sera payé pour tout travail exécuté sur le sixième (6ième) jour; et le septième (7ième) jour, il sera rémunéré au taux de temps double. Cette dispositions ne s'appliquera pas si les jours consécutifs résultent d'un changement dans l'équipe de travail ou dans la journée de congé d'un employé et dans un tel cas, l'employé sera payé à son taux régulier.

PROLONGATION DES HEURES DE TRAVAIL EN CAS D'URGENCE

Quand un employé régulier doit faire deux journées de travail consécutives pour faire face à une situation d'urgence, l'employé aura droit à une journée de congé et, pour le calcul de ses heures supplémentaires, sa semaine de travail se trouvera réduite en conséquence; par exemple, si un employé doit faire seize (16) heures pour faire face à une situation d'urgence, il aura droit de s'absenter du travail pendant huit (8) heures le lendemain, et sa semaine de travail s'en trouvera réduite d'autant. Si sa journée de congé tombe sur un jour de fête chômé, il recevra son salaire d'une journée à son tarif régulier.

...1

RAPPEL AU TRAVAIL

Lorsqu'un employé qui a terminé sa journée normale de travail et qui a quitté le Restaurant est rappelé au travail par la Compagnie, cet employé recevra une (1) heure additionnelle pour le temps de son déplacement, plus un minimum de quatre (4) heures au taux majoré de moitié, faisant un minimum de sept (7) heures payées à son taux de salaire horaire normal.

PRESENCE AU TRAVAIL

La Compagnie convient de faire tout son possible pour répartir également et équitablement la charge de travail entre ses employés réguliers à horaire complet.

Si un employé est requis de se présenter au travail, il sera payé pour un minimum de huit (8) heures de travail. Cette disposition ne s'applique pas aux employés à temps partiel ou aux employés temporaires.

SERVICE JUDICIAIRE

Lorsqu'un employé est requis pour fonction judiciaire, cet employé recevra la différence en salaire entre son taux horaire normal pour une journée régulière de travail et le montant alloué en compensation de service judiciaire. Ce bénéfice est payable jusqu'à un maximum de trente (30) jours ouvrables, si nécessaire.

LE NETTOYAGE DES VETEMENTS

Quand la Compagnie exige que les employés portent un certain type de vêtement (genre uniforme) dans l'exercice de leur métier, elle en assume les frais de nettoyage

LES DOMMAGES AUX VETEMENTS PERSONNELS

Lorsqu'un employé endommage ses vêtements personnels dans l'exercice de ses fonctions, la Compagnie lui accordera toute compensation pouvant sembler raisonnable dans les circonstances.

LES HORLOGES DE POINTAGE

La Compagnie peut installer des horloges de pointage aux endroits qu'elle jugera appropriés.

...2

TAUX DE SALAIRE LEGIFERES

La Compagnie convient au principe de maintenir les taux de salaire \$0.10 par heure au-dessus de l'Ordonnance de la Commission du Salaire Minimum de la Province de Québec régissant les établissements d'Hôtellerie pour tous les employés couverts par la présente Convention, en tout temps pendant la durée de cette Convention.

Tous les tarifs de salaire sont inclus dans l'échelle des salaires ci-jointe et faisant partie de la présente convention en Annexe "B".

L'EVALUATION DES EMPLOYES

Rien dans le classement des tâches ni dans l'ensemble de la convention ne sera interprété comme restreignant dans quelque mesure que ce soit le droit de la Compagnie d'évaluer l'efficacité relative des employés quels qu'ils soient, et de payer des salaires supérieurs à ceux qui sont prévus à l'échelle; de semblables salaires seront considérés comme tout à fait étrangers à la convention et comme des primes reconnaissant une compétence ou une aptitude particulière; ces tarifs spéciaux ne serviront pas de justification à une hausse générale de l'échelle dans les catégories concernées.

La Compagnie gèrera son système d'évaluation des employés de manière à favoriser leur perfectionnement, et non pour saper d'aucune façon la force de négociation de l'Union.

L'ALLOCATION DE REPAS

Les employés suivant recevront un repas par jour aux frais de la Compagnie:

Grilladin
Aide Général Cuisine
Plongeur
2ème Grilladin

ANNEXE "B"

ECHELLE DE SALAIRE

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>PRESENT</u>	<u>1 sept./80</u>	<u>1 sept./81</u>
Grilladin	\$6.00	\$6.25	\$6.50
Deuxième (2ème) Grillandin	5.75	6.00	6.25
Aide Général de Cuisine	3.75	4.00	4.25
Plongeurs	3.75	4.00	4.25
Serveurs (ses)	3.00	3.10	3.20
Garçons débarasseurs	3.55	3.70	3.85
Service Barman	4.10	4.25	4.40
Barman (C.J.'S)	3.15	3.30	3.45
HOSTESS (C.J.'S)	3.75	3.85	3.95

ANNEXE "C"

ALLOCATIONS DE VACANCES

1. Les salariés qui ont complété un (1) ans de service continu pour la Compagnie, auront droit à quatre (14) jours de vacances, avec deux (2) semaines de paie régulière ou quatre pour cent (4%) du total du salaire gagné.
2. Les salariés qui ont complété cinq (5) ans de service continu pour la Compagnie, auront droit à vingt-et-un (21) jours de vacances avec trois (3) semaines de paie régulière.
3. Les allocations de vacances telles qu'établies par la présente convention, le sont sans préjudice aux droits d'un salarié qui recevait déjà plus que ces exigences lors de la signature de la présente convention.

PERIODE DE VACANCES

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

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

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

JOURS FERIES

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

- | | |
|--------------------------------|------------------------|
| 1. Le Jour de l'An | 5. La Fête du Travail |
| 2. Le Jour du Souvenir | 6. Le Jour de Noël |
| 3. St-Jean-Baptiste | 7. La Fête de la Reine |
| 4. Le Jour de la Confédération | |

1. Lorsque le salarié doit travailler l'un des jours ci-haut mentionnés, il sera payé à taux double.
2. La Compagnie convient que si un salarié est tenu de travailler pendant sa journée régulière de congé hebdomadaire et que cette journée survient en même temps qu'un congé férié, il recevra deux fois et demie (2-1/2) son taux horaire régulier ou au prorata si le salarié travaille moins que huit (8) heures.
3. La Compagnie convient d'accorder une journée de paie additionnelle à tout salarié lorsqu'un jour férié survient pendant ses vacances annuelles.
4. La Compagnie convient de payer une journée additionnelle de salaire à tout salarié lorsque son congé hebdomadaire coïncide avec un jour férié. Ceci signifie également que lorsqu'un salarié est mis à pied pour la journée, il recevra quand même son salaire régulier pour ladite journée.
5. La Compagnie convient de verser une (1) journée additionnelle de paie à tout employé alors qu'un congé prévu au paragraphe 1, a lieu pendant ses vacances annuelles.
6. Afin d'être en mesure de bénéficier de la paie de congés prévus au paragraphe 1, l'employé doit travailler le jour qui précède et le jour qui suit le congé à moins que l'employé soit cédulé pour des congés sur ces journées.

ANNEXE "E"

LES CONGES DE MALADIE

Les employés réguliers à horaire complet de la Compagnie, à l'emploi du Restaurant depuis une année de service continu, auront droit à des allocations de congés de maladie, sous réserve des dispositions suivantes: -

1. Tous les cas de maladie doivent être rapportés au service du Personnel dans les trois (3) heures de la première journée suivant le moment où l'employé intéressé se serait normalement présenté au travail.
2. Le paiement des congés de maladie ne commence qu'après la deuxième journée de maladie.
3. Le nombre total de congés de maladie pour toute année de service d'un employé sera de huit (8) jours par année.
4. Les congés prévus ci-haut ne s'accumuleront en aucune circonstance.
5. Les congés de maladie ne seront pas accordés aux employés dans le cas de maladie ou d'accident indemnisable en vertu des lois de la Province de Québec.
6. Les congés de maladie ne seront pas payés pour des maladies se déclarant durant le congé annuel d'un employé.
7. L'employé devra faire la preuve de sa maladie en produisant un rapport de son médecin ou toute preuve considérée comme satisfaisante pour la direction.

LES ALLOCATIONS DE DECES

Les employés réguliers à horaire complet de la Compagnie, à l'emploi du Restaurant depuis une année de service continu, auront droit aux allocations de décès suivantes: -

1. Trois (3) jours de congés payés dans un cas de décès de la famille immédiate, soit: père, mère, frère, soeur, époux, épouse et enfant.
2. Les congés de décès ci-haut mentionnés ne seront pas soustraits de l'allocation de congés de maladie prévue dans la section précédente de cette annexe.
3. Pour être admissible au congé de décès, un employé doit en faire la preuve sous force d'un certificat médical ou d'une découpeure de journal. Les directeurs de sections doivent en être rapidement avisés.

APPLICATION POUR DEVENIR MEMBRE

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

Nom: _____ Date: _____

Adresse: _____ Téléphone: _____

Date de Naissance: _____ Sexe: Masculin _____ Féminin _____

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

Avez-vous été dans le passé un membre du Local 31: Oui _____ Non _____

HOTEL: _____ Département: _____

Initié le _____ Suspendu le _____ Réinstallé le _____

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

A mon décès, les bénéfices pourvus par l'Union seront payés à:

Bénéficiaire: _____ Degré de Parenté: _____

Adresse: _____ Téléphone: _____

AUTORISATION POUR RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné, autorise librement et volontairement mon Employeur à déduire sur ma paie de chaque mois le montant établi par le Local 31, de l'Union des Employés d'Hôtels, Restaurants et Commis de Bars, et de le remettre par chèque payable à l'ordre de l'Union des Employés d'Hôtels, Restaurants et Commis de Bars, Local 31, à l'officiel désigné par l'Union le ou avant le 15ième jour de chaque mois, tel montant à être accepté par l'Union comme cotisation du mois. Cette autorisation doit couvrir aussi mes frais d'initiation de 10 00 établis par la constitution et les règlements du Local 31, et garde inattaquable mon Employeur et l'Union pour toutes déductions relatives aux remises payées ou reçues en accord avec tel ordre exécutif ou durant le terme de toutes ententes collectives subséquentes.

(signature du membre)

(signature du témoin)

ANNEXE "G"

FONDS DE PENSION

La Compagnie convient de contribuer pour chaque employé trois cents (\$0.03) par heure de travail pour fins de dépôt au fonds de pension de l'Union.

A compter du 1er janvier 1981, le plan de pension sera porté de trois cents (\$0.03) à quatre cents (\$0.04).

L'Employeur s'engage à fournir, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, et par la suite à tous les mois, jusqu'à la fin de la convention au Secrétaire et Gérant d'Affaires de l'Union, la liste complète de ses salariés, comprenant leur nom, prénom, adresse, sexe, code postal et classification.