

'82 FEB 23 14 06

*hnd*

**PAR MESSENGER**

**CONVENTION COLLECTIVE**

**INTERVENUE**

ENTRE

**AIR FOOD CATERERS LIMITED  
Aéroport International de Montréal  
Dorval, Québec**

*Veusabee*

ci-après appelée la "Compagnie"

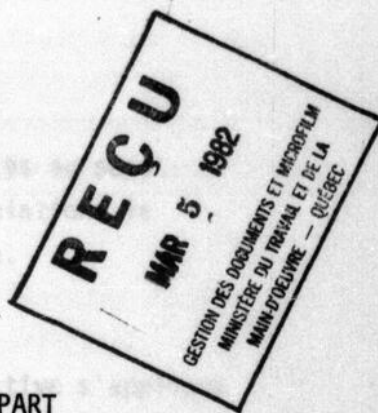
**PARTIE DE PREMIERE PART**

ET

**L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,  
RESTAURANTS & COMMIS DE BARS  
LOCAL 31 (FAT-CIO/CTC)  
1410 rue Stanley - Suite 500  
Montréal, Québec H3A 1P8**

ci-après appelée le "Syndicat"

**PARTIE DE DEUXIEME PART**



## BUTS

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

ATTENDU QUE les parties aux présentes désirent favoriser l'exploitation efficace du restaurant afin que les conditions de travail dans l'industrie de la restauration puissent se stabiliser à un niveau supérieur, les parties aux présentes ont convenu des dispositions suivantes.

## CHAMP D'APPLICATION

La présente convention s'étend à tous les salariés au sens du Code du Travail compris dans l'unité de négociation, le tout tel que prévu au Certificat d'Accréditation.

De façon plus particulière, la convention collective s'applique aux catégories de salariés énumérées à l'annexe "B".

## DEFINITIONS

- 1.01 Le mot "salarié" signifie les personnes couverts par le certificat d'accréditation, et assujettis aux présentes;
- 1.02 Salarié en probation:  
Un salarié qui n'a pas complété trente (30) jours de travail au service de la Compagnie.
- 1.03 Salarié régulier:  
Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une semaine de travail de plus de vingt-quatre (24) heures.
- 1.04 Salarié régulier à temps partiel:  
Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une (1) semaine de travail de seize (16) heures et plus.
- 1.05 "Surnuméraire": signifie un salarié qui travaille pour l'Employeur pour des fins spécifiques et pour une période de temps déterminée. Les surnuméraires ne sont pas assujettis aux dispositions des présentes, sauf en ce qui concerne celles qui se rapportent au régime syndical, à la retenue syndicale et celles se rapportant aux salaires.
- 1.06 Un salarié régulier à temps partiel n'acquiert un nouveau statut que s'il obtient un nouveau poste par suite d'un affichage.
- 1.07 Pour fins d'application de la convention collective, le salarié régulier a préséance sur le salarié régulier à temps partiel.
- 1.08 L'ancienneté du salarié régulier à temps partiel s'accumule au pro-rata du temps travaillé.
- 1.09 Sauf dans des conditions qui sont hors de contrôle de la Compagnie, les employés de la Compagnie non couverts par la présente convention collective ne peuvent remplir les tâches qui sont normalement et habituellement remplies par les salariés régis par la présente convention collective.

## RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique négociateur et mandataire des salariés couverts par le certificat d'accréditation.

## RELATIONS

- 3.01 L'Employeur convient qu'aucune discrimination, intervention, contrainte ou coercition ne sera exercée ou pratiquée par lui ou par l'un de ses représentants relativement à tout salarié 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 salariés admissibles ne sera pas découragée.
- 3.02 Au cas où l'Employeur jugerait nécessaire de congédier un salarié qui est également un officier du Syndicat, ce congédiement n'aura pas lieu avant que la position de l'Employeur n'ait été expliquée au permanent syndical par le directeur du personnel de l'Employeur. Les parties comprennent et conviennent que la présente disposition ne saurait restreindre, léser ou porter atteinte autrement aux droits de l'Employeur dans les cas de congédiement.
- 3.03 L'Employeur convient de ne passer aucun contrat à forfait qui soit incompatible avec les dispositions de cette convention si ces contrats ont pour effet immédiat de causer des mises à pieds.
- 3.04 Le Syndicat convient qu'il n'y aura, dans les locaux de l'Employeur, pendant les heures de travail, aucune activité syndicale susceptible de gêner la production ou le service ou de diminuer l'efficacité.

## REGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout salarié qui est membre à la date de la signature de la présente convention doit comme condition du maintien de son emploi demeurer membre en règle du Syndicat pendant la durée de la Convention Collective.

## REGIME SYNDICAL (suite)

- 4.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature de la présente convention collective doit adhérer au Syndicat et en demeurer membre toute la durée de la Convention Collective.

## RETENUES SYNDICALES

- 5.01 Comme condition du maintien de leur emploi, tous les salariés régis par la présente convention doivent consentir, par écrit sur une formule de retenue syndicale, à la retenue par l'Employeur sur son traitement, d'un montant égal à la cotisation syndicale fixée par règlement dudit Syndicat. L'Employeur s'engage à retenir de la première paie et à remettre mensuellement le montant des sommes ainsi perçues au bureau du Syndicat.
- 5.02 L'Employeur perçoit de tous les nouveaux membres sur réception de l'autorisation écrite de sa part et selon les modalités fixées aux présentes, le droit d'initiation du Syndicat. Cette autorisation sera irrévocable et valide pour la durée de la convention.
- 5.03 Au retour d'une absence avec permission, soit de vacances ou de congés de maladie, l'Employeur et le Syndicat par entente fixeront le mode de rattrapage pour le droit d'initiation et cotisation syndicales dues par le salarié.
- 5.04 L'Employeur fournit au Syndicat, 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.
- 5.05 L'Employeur remet au Syndicat, dans un délai de trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la convention et par la suite le 31 janvier de chaque année, une liste de tous les salariés assujettis à la présente Convention Collective. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, adresse, date d'entrée, classification, numéro d'assurance sociale et leur ancienneté.

## RETENUES SYNDICALES (suite)

- 5.06 Tout salarié tenu, aux termes de cette convention, de devenir membre du Syndicat et qui refuse de le devenir, sera congédié par l'Employeur sur réception par l'Employeur d'un avis officiel donné par écrit par le Syndicat.
- 5.07 Le Syndicat devra envoyer un avis par écrit (avec une copie à l'Employeur) à tout salarié ayant été suspendu, expulsé ou déclaré comme n'étant pas en règle. L'Employeur congédiera automatiquement ledit salarié sept (7) jours après la réception de l'avis du Syndicat, à moins que:
- a) Le salarié n'ait pendant cette période régularisé sa situation à la satisfaction du Syndicat, ou que
  - b) Le salarié n'expose par écrit à l'Employeur 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 Collective.
- 5.08 Dans le cas de modification du taux des cotisations régulières, cette modification s'effectue dès réception par l'Employeur d'un avis écrit du Syndicat énonçant la modification du taux des cotisations régulières.
- 5.09 Nonobstant ce qui précède, le Syndicat convient d'indemniser l'Employeur de toute réclamation suite à l'application des dispositions de cet article.

## GREVE, CONTRE-GREVE

- 6.01 Toute grève, contre-grève (lock-out), toute autre forme de cessation de travail ou toute autre action qui interrompt ou réduit le travail, tout ralentissement concerté de travail, sont interdits en toute circonstance pendant la durée de la convention.

## DROITS DE LA DIRECTION

- 7.01 Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'Employeur de gérer et de diriger son entreprise et plus particulièrement de:

## DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) Embaucher, congédier, muter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou discipliner les salariés;
- c) Etablir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement, les installations nécessaires et les procédures administratives;
- d) Etablir des règlements concernant la conduite et le comportement des salariés, de les amender ou de les modifier.

## ACTIVITES SYNDICALES

- 8.01 L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou autrement faire élire les membres du comité de négociation composé de 4 employés maximum. Ils seront rémunérés à la condition que l'absence ait lieu pendant leur horaire de travail. Un (1) permanent syndical ainsi que les officiers exécutifs à plein temps doivent assister aux séances de négociation.
- 8.02 L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou autrement de faire élire un (1) délégué syndical par département pour aider les employés à présenter leurs griefs aux représentants de L'Employeur. Une liste de noms de tous les délégués syndicaux sera fournie à l'Employeur par le Syndicat et sera maintenue à jour.
- 8.03 Il est entendu qu'un employé ne peut être délégué syndical que s'il a complété sa période de probation.
- 8.04 Il est de plus entendu que les délégués syndicaux doivent avant tout accomplir leurs tâches régulières. Ils peuvent s'absenter de leurs fonctions régulières pour les griefs après avoir obtenu la permission de leur supérieur immédiat et qu'à leur retour ils fournissent toute explication raisonnable pouvant être demandée au sujet de leur absence.
- 8.05 Les permanents du Syndicat, deux (2) au plus, auront la permission en tout temps raisonnable de visiter les locaux dans le but d'interviewer les salariés et de faire enquête sur les conditions de travail

## ACTIVITES SYNDICALES (suite)

après avoir obtenu la permission, laquelle ne peut être refusée sans raison valable, du Directeur de la Compagnie ou son représentant. Il est entendu que ces représentants ne devront d'aucune façon gêner le travail des salariés et qu'avant d'entrer dans un service, ils devront présenter au chef de service une pièce d'identité.

### PROCEDURE DE GRIEFS

- 9.01 Les parties aux présentes sont désireuse de voir les plaintes ou les griefs réglés aussi rapidement que possible et il est généralement entendu qu'aucun salarié n'a de grief à faire valoir avant d'avoir donné à son supérieur immédiat une occasion de régler ledit grief; sauf dans les cas de congédiement qui sont immédiatement référés à l'étape no. 1 de la procédure de griefs. S'il le désire, l'employé peut se faire accompagner par son délégué syndical.
- 9.02 Si un grief, tel que stipulé au paragraphe 9.01 n'est pas réglé à la satisfaction de ou des personne(s) concernée(s), en dedans de cinq (5) jours ouvrables à l'exclusion de congés spéciaux et de jours de fin de semaine, le cas sera soumis au permanent syndical qui en discutera verbalement avec le Directeur des opérations de la Compagnie.
- 10.03 Le Directeur des opérations de la Compagnie doit remettre sa décision par écrit au permanent ou au délégué syndical dans les cinq (5) jours ouvrables à l'exclusion de congés spéciaux ou des jours de fin de semaine. A défaut de règlement, la procédure ci-après sera suivie.

#### ETAPE NO. 1

10.05 Le grief devra alors être soumis par écrit par un des officiers du Syndicat au Directeur de la Compagnie ou son représentant dans les cinq (5) jours ouvrables à l'exclusion des congés spéciaux et des jours de fin de semaine.

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

## PROCEDURE DE GRIEF (suite)

### ETAPE NO. 2

Le Directeur de la Compagnie doit faire part de sa décision dans un délai n'excédant pas six (6) jours ouvrables suivant l'étape no. 1.

### ETAPE NO. 3

A défaut de règlement, le grief peut être porté à l'arbitrage. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'étape no. 2 de la décision du Directeur de la Compagnie, le tout sera considéré réglé ou abandonné.

## ARBITRAGE

- 10.01 Lorsque l'un 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 100 du Code du Travail.
- 10.02 Aucun cas ne sera soumis à l'arbitrage s'il n'a pas franchi toutes les étapes requises dans les délais impartis.
- 10.03 L'arbitre a juridiction pour interpréter et faire observer toutes et chacunes des dispositions de la présente convention. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les parties.
- 10.04 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer, d'ajouter ou de soustraire quelque disposition de cette convention. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de modifier ou d'annuler une suspension ou un congédiement imposé par l'Employeur et d'y substituer la décision qui paraît juste et raisonnable.
- 10.05 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin des auditions.
- 10.06 Les frais et honoraires de l'arbitrage sont payés à parts égales par les deux (2) parties.

## MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 La transgression par un salarié de certains règlements fondamentaux sera considérée comme une cause juste pour l'imposition d'une mesure disciplinaire.
- 11.02 L'Employeur fournira à tous ses salariés actuels et aux nouveaux salariés des copies de règlements qui régissent les employés.
- 11.03 Tout grief suit à un congédiement d'un salarié régulier peut être reçu si une déclaration écrite à cet effet est soumise au Directeur du Personnel dans les cinq (5) jours suivant le congédiement dudit salarié.
- 11.04 Lorsqu'un salarié a été congédié sans avis, il aura le droit d'avoir une entrevue avec son délégué syndical durant une période de temps raisonnable avant de quitter les lieux.

## ANCIENNETE

- 12.01 L'Employeur souscrit au principe général, voulant qu'un salarié ayant à son actif une période de service satisfaisante plus longue qu'une autre, doit être considérée lorsque se présente toute promotion pour laquelle un salarié possède les qualités personnelles nécessaires et l'habileté.
- 12.02 L'Employeur convient au principe de céduer les "congés hebdomadaires" d'un salarié suivant son ancienneté dans le service 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.
- 12.03 Un salarié 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 de travail au service de l'Employeur. A l'expiration de sa période de probation, l'ancienneté est rétroactive à la date du dernier embauchage.
- 12.04 Pendant sa période de probation, un salarié peut être suspendu, congédié ou remercié de ses services sans recours à la procédure de griefs et à l'arbitrage.

## ANCIENNETE (suite)

12.05 L'ancienneté consiste en la durée de service continu à l'intérieur d'un des services apparaissant à 12.06.

12.06 Les services et les occupations qui en font parties sont les suivants:

département de la cuisine	département de service de nourriture
département des stewards	département de magasin
département des bars (barman-barboy)	département de caissière
département de service de boisson	département de l'entretien ménager

12.07 Une liste d'ancienneté par service est affichée au moins une fois l'an et contient les noms des salariés du service et la date de leur entrée en fonction dans le service pour lequel ils travaillent au moment de l'affichage. L'ancienneté générale n'est utilisée que pour le calcul des vacances, bien que le choix de la période de vacances s'effectue selon l'ancienneté par service. Durant les quinze (15) jours suivant l'affichage, un salarié qui se croit lésé peut demander une correction à la liste.

12.08 Un salarié perd son ancienneté et son emploi et tous les autres droits qui s'y rattachent:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié et s'il n'est pas réinstallé;
- c) s'il ne respecte pas les conditions d'une permission d'absence qui lui a été accordée par écrit par l'Employeur ou si au cours d'une absence, il travaille pour le compte d'un autre Employeur à moins qu'il n'ait reçu de son Employeur une autorisation expresse et spécifique pour le faire;
- d) s'il s'absente de son travail sans autorisation pour trois (3) jours ouvrable ou plus, à moins de fournir à l'Employeur des motifs que ce dernier jugera satisfaisants;
- e) s'il néglige de se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrable suivant un avis de rappel qui lui est transmis sous pli recommandé à sa dernière adresse connue de l'Employeur;
- f) lorsqu'il est mis à pied pour une période égale à son ancienneté et ce, jusqu'à un maximum de six (6) mois renouvelable sans excéder six (6) autres mois;

## CONGE SANS SOLDE

13.01 L'Employeur accorde des congés sans solde à ses employés; toute personne qui s'absente avec la permission écrite de l'Employeur ne sera pas considérée comme étant mise à pied et sa période de service continuera d'être maintenue.

## ANCIENNETE (suite)

- g) lorsqu'il est absent par suite de maladie ou accident, si telle absence excède vingt-quatre (24) mois.
- h) lorsqu'il est absent par suite d'une maladie industrielle ou un accident de travail, si telle absence excède vingt-quatre (24) mois. Toutefois, lorsqu'il est absent pour une période excédant vingt-quatre (24) mois et que subséquemment, son rétablissement est tel qu'il redevient en mesure d'exécuter ses fonctions normalement, l'Employeur lui donne priorité lors d'un nouvel embauchage:

i) lorsque rétabli à la suite d'une maladie ou d'un accident, il ne revient pas au travail dans le délai prévu à moins qu'il ne soumette un certificat médical de son médecin traitant, attestant la nécessité de la prolongation, tel certificat pouvant en tout temps être vérifié et contrôlé par l'Employeur. Les parties conviennent qu'un salarié pourrait avoir été retardé du à des circonstances atténuantes pourvu qu'il puisse prouver son retard par écrit.

- 12.09 Un salarié muté temporairement d'un service à un autre ne conserve l'ancienneté du premier service que s'il retourne à ce service dans les quatre-vingt-dix (90) jours. L'ancienneté n'est pas transférable d'un service à un autre.
- 12.10 Pour le choix d'un salarié dans tout mouvement de main-d'oeuvre, l'habileté et l'efficacité sont les facteurs décisifs et toutes ces choses égales, l'ancienneté à l'intérieur du service uniquement sera le facteur décisif.
- 12.11 Nonobstant ce qui précède, dans les cas de mise à pied, l'ancienneté de service est le facteur déterminant sous réserve de maintenir une équipe de salariés qualifiés prêts à faire le travail disponible.
- 12.12 Dans le cas de mise à pied saisonnière, l'Employeur et le Syndicat tentent de réduire la semaine de travail des salariés plutôt que ce complètement mettre à pied ces salariés.

## CONGE SANS SOLDE

- 13.01 L'Employeur accordera des congés sans solde à sa discrétion; toute personne qui s'absente avec la permission écrite de l'Employeur ne sera pas considérée comme étant mise à pied et maintiendra son ancienneté pendant son absence.

## CONGE SANS SOLDE (suite)

- 13.02 Durant les congés sans solde, l'employé ne bénéficie d'aucun bénéfices marginal prévu à la convention collective.
- 13.03 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 l'Employeur et du Syndicat.
- 13.04 Un employé qui est élu pour occuper un poste administratif à temps plein au sein du Syndicat, peut demander à l'Employeur, la permission de prendre un congé sans solde d'un (1) an, permission que l'Employeur ne refusera pas indûment. Ce congé peut être renouvelé une seule fois pour une autre année, après quoi l'employé devra soit revenir au travail, soit démissionner.
- 13.05 Un congé de maternité sans solde de douze (12) mois peut être accordé à l'employé régulière et ce, à compter du septième (7ième) mois de la grossesse. L'employée peut quitter plus tôt au cours de sa grossesse et revenir plus tard après l'accouchement, sur avis médical. A son retour, elle reprend son poste. Elle ne perd aucun de ses droits sauf, qu'elle ne bénéficie pas pendant son absence des congés pour devoirs sociaux, des jours fériés payés et des jours de maladie.
- 13.06 Seul l'employé ayant terminé sa période de probation est éligible à une demande de congé sans solde.

## SANTE ET SECURITE

- 14.01 L'Employeur maintiendra les conditions d'hygiène nécessaires et fournira là où cela 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.
- 14.02 Le Syndicat accepte de coopérer pour assurer l'observance des règles d'hygiène et de sécurité.
- 14.03 L'Employeur convient de respecter les dispositions de la Loi, concernant la santé et la sécurité au travail dès que cette Loi sera applicable.

## SANTE ET SECURITE (suite)

- 14.04 L'Employé ne peut subir aucune mesure discriminatoire ou disciplinaire pour la raison qu'il a refusé d'effectuer un travail dans des conditions qui ne respectent par les dispositions de la Loi, concernant la santé et la sécurité au travail. Il peut toutefois être transféré à un travail disponible.
- 14.05 L'Employeur a le droit d'exercer la mesure disciplinaire qui s'impose contre tout employé qui refuse de se conformer aux règles de sécurité prévues aux lois et aux règlements.
- 14.06 Dans les cas d'accident de travail, l'Employeur s'engage à donner, dans la mesure du possible, les premiers soins aux employés blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour la balance de la journée de travail et cela en fonction de la cédule de travail.

## FERMETURE D'UN DEPARTEMENT

- 15.01 A la fermeture d'un département, les employés dudit département doivent en être avisés par lettre, avec copie au Syndicat, au moins trente (30) jours avant la fermeture du département en question.

## ACCIDENT DE TRAVAIL

- 16.01 La Compagnie met à la disposition des employés une trousse de premiers soins conforme aux normes pour les blessures mineures.
- 16.02 Si l'employé blessé doit être transporté à l'urgence ou l'hôpital ou chez le médecin de son choix, la Compagnie paiera le transport.
- 16.03 L'Employé victime d'un accident est payé normalement le jour de l'accident s'il lui est impossible de compléter ou terminer sa journée normale.
- 16.04 La Compagnie verse le salaire normal de l'employé victime d'un accident, en conformité avec la loi de la Santé et Sécurité.

## ACCIDENT DE TRAVAIL (suite)

- 16.05 Lorsqu'en raison d'une infirmité physique ou d'une incapacité quelconque, suit à un accident de travail, un salarié est incapable de s'acquitter de ses fonctions, il aura la considération sur tout poste vacant et disponible pour lequel malgré son handicap, il puisse accomplir le travail de la tâche à combler, ainsi que le salaire rattaché à cette tâche.

## POSTE VACANT ET NOUVEAU POSTE

- 17.01 a) Dans tous les cas où il y a un poste vacant ou nouveau 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 en est question à l'article 18 de la présente convention et ce pendant cinq (5) jours. L'Employeur doit remettre au Syndicat la liste des salariés qui ont posés leur candidature avec leur ancienneté;
- b) Dans tous les cas d'absence prévue à la convention, un représentant syndical peut en tout temps durant la période d'affichage, présenter la candidature d'un employé en son absence;
- c) Le poste est accordé à l'employé du département en suivant l'ordre d'ancienneté du département, à moins que le candidat ne puisse remplir les exigences normale du poste. Cependant, l'ancienneté ne sera pas le seul critère de sélection;
- d) Si aucun employé du département concerné ne postule l'emploi ne peut satisfaire aux exigences normale du poste, le poste est accordé à l'employé d'un autre département en suivant l'ordre d'ancienneté générale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normale du poste;
- e) L'employé qui rempli le poste vacant ou nouveau a droit à une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours afin d'établir s'il rempli les exigences normale de son nouveau poste. Si pendant cette période un employé ne peut ou ne veut garder le nouveau poste, il a droit de retourner à son poste antérieur avec tous ses droits;

POSTE VACANT ET NOUVEAU POSTE (suite)

f) Si le poste n'a pu être comblé en suivant les étapes précédentes, l'Employeur recourt au recrutement public.

AFFICHAGE

18.01 "Affichage": Tout avis ou document du Syndicat, signé par ses représentants peut être affiché sur les tableaux désignés à cette fin par l'Employeur, à la condition que le contenu de tel avis ne soit pas dirigé contre l'Employeur, ses officiers, son administration ou ses employés et ait reçu au préalable l'approbation du Service du Personnel de l'Employeur.

ANNEXES

19.01 Les annexes font parties intégrante de la Convention Collective.

LOIS ACTUELLES ET FUTURES

20.01 Il est entendu et convenu que toutes les dispositions de cette convention et leur interprétation seront assujetties 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 considérés 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.

*[Faint signatures and text at the bottom of the page, likely representing the signatories to the agreement.]*

DUREE DE LA CONVENTION

- 21.01 La présente Convention Collective est d'une durée de trois (3) ans, commençant le 10<sup>ième</sup> jour du mois de septembre 1981, et se terminant le 9<sup>ième</sup> jour du mois de septembre 1984.
- 21.02 Aucune des dispositions de la présente convention collective n'est en vigueur avant la date de signature des présentes.
- 21.03 La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle entente soit signée par les parties ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties se soit prévalué de son droit de grève ou de lock-out.
- 21.04 Au 10<sup>ième</sup> septembre 1983 et pour une période se terminant le 9<sup>ième</sup> septembre 1984: réouverture de la convention collective sur les salaires et les bénéfices marginaux, le tout conformément aux dispositions prévues à l'article 107 du Code du Travail. L'avis de réouverture des négociations doit être donné par l'une ou l'autre des parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant le 10<sup>ième</sup> septembre 1983.

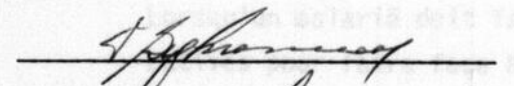
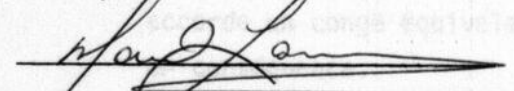
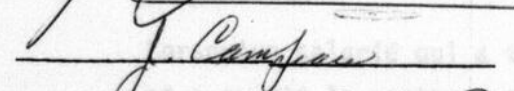
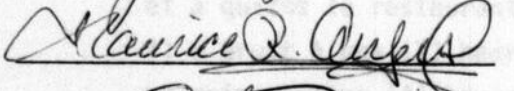

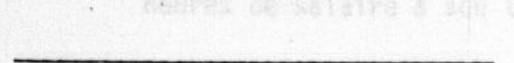
Les parties conviennent que ce document contient tous les articles de la présente convention collective comme négociés.

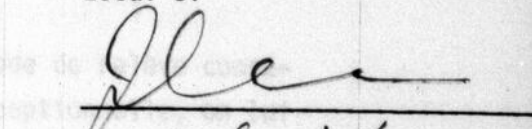
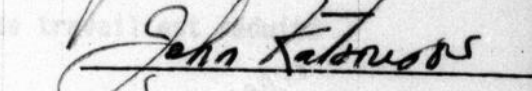
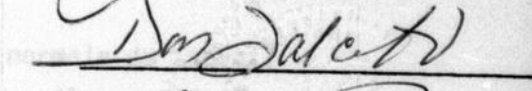
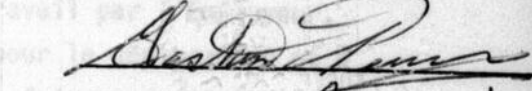

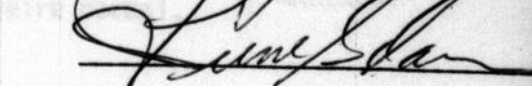
FAIT ET SIGNE A Montreal , PROVINCE DE QUEBEC, CE 3<sup>ième</sup>  
JOUR DU MOIS DE Fevrier 1982

POUR ET DE LA PART DE:

Air Food Caterers Ltd.  
Aéroport International de Montréal

L'Union des Employés d'Hôtels,  
Restaurants & Commis de Bars  
Local 31

## ANNEXE "A"

### HORAIRE DE TRAVAIL, SURTEMPS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

#### HORAIRE DE TRAVAIL

Dans tous les services du restaurant, le nombre d'heures de travail est de quarante (40) heures par semaine.

La semaine de travail se compose pour tous les salariés de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures, avec deux (2) jours consécutifs de congés par semaine.

Il est entendu que dans certains services, les heures auxquelles le travail débute et se termine peuvent être variées à la discrétion du chef de service moyennant un avis approprié (normalement d'une semaine). Chaque fois que la chose est possible, la Compagnie donne aux salariés un avis appropriés de tout changement apporté aux horaires de travail.

#### SURTEMPS

Tout surtemps fait en plus des huit (8) heures normale de travail est payé une fois et demie (1½) le taux ordinaire.

#### JOURS DE CONGE HEBDOMADAIRE

Tout travail fait pendant les deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire est payé une fois et demie (1½) le taux de salaire ordinaire le sixième (6e) jour; et le septième (7e) jours consécutifs, ils seront rémunérés au taux de temps double (2).

#### PROLONGEMENT DES HEURES DE TRAVAIL EN CAS D'URGENCE

Lorsqu'un salarié doit faire deux (2) période de relève consécutives pour faire face à une situation exceptionnelle, on lui accorde un congé équivalent et sa semaine de travail est réduite en conséquence.

Lorsqu'un salarié qui a terminé sa journée normale de travail et a quitté le restaurant est rappelé au travail par l'Employeur, il a droit à une (1) heure supplémentaire pour le déplacement et à au moins quatre (4) heures de salaire à une fois et demie (1½) son taux horaire normal, ce qui représente au moins sept (7) heures de salaire à son taux de salaire horaire normal.

## PROLONGEMENT DES HEURES DE TRAVAIL EN CAS D'URGENCE (suite)

Lorsque l'Employeur demande à un salarié de remplacer un autre salarié dont le taux de salaire est supérieur au sien et ce, pour au moins une journée de travail normale, il reçoit le taux de la fonction qu'il occupe temporairement, mais pas moins que son travail quotidien ordinaire. Tout salarié qui remplace un autre salarié dont le taux de salaire est inférieur au sien reçoit son propre taux de salaire normal. Ces dispositions ne sont pas applicables si le changement de position résulte d'une promotion à l'essai ou d'une rétrogradation.

## PRESENCE AU TRAVAIL

L'Employeur s'engage à faire de son mieux pour répartir le travail également et équitablement entre tous ses salariés permanents à plein temps.

Chaque fois que l'un de ces salariés est obligé de se présenter au travail on lui donnera le travail et le salaire prévus pour une (1) journée complète. Cette position n'est pas applicable dans le cas des salariés à temps partiel ou des salariés occasionnels.

## HORAIRE BRISEE

Seul le service des bars et restaurants a des fonctions dont la journée de travail peut être répartie en deux ou plusieurs tranches sur une période de douze (12) heures.

## UNIFORME

Lorsque la Compagnie exige qu'un salarié porte un vêtement particulier (de la nature d'un uniforme) pour accomplir ses tâches, aucune déduction ne peut être faite de ses gages, tel qu'établi dans cette convention, pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un tel uniforme. La Compagnie remboursera \$2.00 par deux (2) semaines pour le nettoyage des uniformes.

## ANNEXE "A"

### HORAIRE DE TRAVAIL, SURTEMPS ET CONDITIONS DE TRAVAIL (suite)

#### VETEMENTS PERSONNELS ENDOMMAGES

Lorsque les vêtements personnels d'un salarié sont endommagés pendant le travail, l'Employeur lui accorde toute compensation pouvant sembler raisonnable dans les circonstances.

#### HORLOGES DE POINTAGE

L'Employeur peut installer des horloges de pointage aux endroits qu'elle juge appropriés.

#### TAUX DE SALAIRE

Les taux de salaire horaires et chaque catégorie d'emploi sont indiqués à l'Annexe "B" et font parties intégrantes de la convention.

#### NOTATION DU PERSONNEL

Rien dans la classification des emplois ou dans le contenu de la présente convention n'est interprété comme pouvant limiter de quelque manière que ce soit le droit de l'Employeur d'apprécier l'efficacité relative d'un salarié quelconque et à lui payer un salaire supérieur à sa catégorie d'emploi. Le cas échéant, ces salaires sont considérés comme n'ayant rien à voir avec le contrat et comme constituant des primes au savoir-faire ou à la compétence. Ces taux spéciaux ne sauraient servir de base pour une augmentation générale du barème des salaires des catégories de salariés en cause.

L'Employeur administre son programme de notation du personnel de manière à encourager le perfectionnement des salariés et non comme moyen de miner la position du Syndicat en vue des négociations collectives.

ANNEXE "A"

HORAIRE DE TRAVAIL, SURTEMPS ET CONDITIONS DE TRAVAIL  
(suite)

FONCTION DE JURE

L'Employeur convient que si un salarié est appelé à faire partie d'un juré, il/elle reçoit seulement la différence entre son taux horaire ordinaire pour une journée normale de travail et le montant de la rémunération versée par le tribunal et cela au besoin pendant une période maximale de trente (30) jours ouvrables.

CLASSIFICATION	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	REMARQUES
<b>CUISINE</b>					
Chef Saucier	6.35	6.35	6.35	6.35	réouverture
Saucier	6.05	6.05	6.05	6.05	réouverture
Tour	5.20	5.20	5.20	5.20	réouverture
1er Saucier	6.05	6.05	6.05	6.05	réouverture
2ème Saucier	5.85	5.85	5.85	5.85	réouverture
1er Pâtissier	5.85	5.85	5.85	5.85	réouverture
2ème Pâtissier	5.65	5.65	5.65	5.65	réouverture
3ème Pâtissier	5.45	5.45	5.45	5.45	réouverture
Garde-manger	5.20	5.20	5.20	5.20	réouverture
Cuisinier	5.55	5.55	5.55	5.55	réouverture
Chef de cuisine plats-minute	5.55	5.55	5.55	5.55	réouverture
1er cuisinier plats-minute	5.32	5.32	5.32	5.32	réouverture
2ème cuisinier plats-minute	5.17	5.17	5.17	5.17	réouverture
3ème cuisinier plats-minute	5.07	5.07	5.07	5.07	réouverture
4ème cuisinier plats-minute	4.77	4.77	4.77	4.77	réouverture
Plat-général	4.67	4.67	4.67	4.67	réouverture
<b>STEWARDS</b>					
Chef Plongeur	5.47	5.47	5.47	5.47	réouverture
Plongeur	4.65	4.65	4.65	4.65	réouverture
Nettoyeur de nuit	4.77	4.77	4.77	4.77	réouverture
Nettoyeur de jour	4.65	4.65	4.65	4.65	réouverture
<b>BARS</b>					
Barman A.P.	4.75	4.75	4.75	4.75	réouverture
Barman de service	4.31	4.31	4.31	4.31	réouverture
Barman/Serveur/combiné	3.40	3.40	3.40	3.40	réouverture
Commis de bar	4.17	4.17	4.17	4.17	réouverture
<b>SERVICE</b>					
Chef de Rang	4.50	4.50	4.50	4.50	réouverture
Serveur/Serveuse	3.40	3.40	3.40	3.40	réouverture
Commis débarrasseur	4.17	4.17	4.17	4.17	réouverture
Commis débarrasseur/Boulevardier	4.45	4.45	4.45	4.45	réouverture
Commis débarrasseur/Cafétéria	4.37	4.37	4.37	4.37	réouverture
<b>CAISSIERE</b>					
1ère caissière	4.75	4.75	4.75	4.75	réouverture
2ème caissière	4.37	4.37	4.37	4.37	réouverture
Magasiner	5.00	5.00	5.00	5.00	réouverture
Ecluse	4.50	4.50	4.50	4.50	réouverture
Homme d'Entretien Général	4.77	4.77	4.77	4.77	réouverture

## CEDULE "B"

## CLASSIFICATION &amp; TAUX DE SALAIRES DE L'HEURE

CLASSIFICATION	10 SEPTEMBRE/81		10 SEPTEMBRE/82		SEPT/83 réouverture
	TAUX PROBATION	TAUX AUGMENTATION	TAUX PROBATION	TAUX AUGMENTATION	
<b>CUISINE</b>					
Chef Saucier	\$ 6.55	\$ 7.05	\$ 7.05	\$ 7.55	réouverture
Saucier	6.45	6.95	6.95	7.45	réouverture
Tournant	6.20	6.80	6.80	7.30	réouverture
1er Boucher	6.55	7.05	7.05	7.55	réouverture
2ième Boucher	6.30	6.80	6.80	7.30	réouverture
1er Pâtissier	6.50	7.00	7.00	7.50	réouverture
2ième Pâtissier	6.25	6.75	6.75	7.25	réouverture
3ième Pâtissier	5.85	6.35	6.35	6.85	réouverture
Garde-manger	5.80	6.35	6.35	6.85	réouverture
Cuisinier	5.55	6.15	6.15	6.65	réouverture
Chef de cuisine plats-minute	5.69	6.25	6.25	6.75	réouverture
1er cuisinier plats-minute	5.32	5.82	5.82	6.32	réouverture
2ième cuisinier plats-minute	5.17	5.67	5.67	6.17	réouverture
3ième cuisinier plats-minute	5.07	5.57	5.57	6.07	réouverture
4ième cuisinier plats-minute	4.77	5.27	5.27	5.77	réouverture
Aide-général	4.62	5.12	5.12	5.62	réouverture
<b>STEWARDS</b>					
Chef Plongeur	5.41	5.91	5.91	6.41	réouverture
Plongeur	4.65	5.20	5.20	5.70	réouverture
Nettoyeur de nuit	4.77	5.35	5.35	5.85	réouverture
Nettoyeur de jour	4.65	5.20	5.20	5.70	réouverture
<b>BARS</b>					
Barman A.P.	3.75	4.20	4.20	4.60	réouverture
Barman de service	4.31	4.75	4.75	5.25	réouverture
Barman/Serveur/combinaison	3.40	3.70	3.70	4.00	réouverture
Commis de bar	4.17	4.52	4.52	4.87	réouverture
<b>SERVICE</b>					
Chef de Rang	3.80	4.15	4.15	4.50	réouverture
Serveur/Serveuse	3.40	3.70	3.70	4.00	réouverture
Commis débarasseur	4.17	4.52	4.52	4.87	réouverture
Commis débarasseur/Boulevardier	4.45	4.85	4.85	5.20	réouverture
Commis débarasseur/Cafétéria	4.37	4.77	4.77	5.12	réouverture
<b>CAISSIERE</b>					
1ère caissière	4.72	5.25	5.25	5.75	réouverture
2ième caissière	4.37	4.90	4.90	5.40	réouverture
Magasinier	5.00	5.50	5.50	6.00	réouverture
Kiosque	4.50	5.00	5.00	5.50	réouverture
Homme d'Entretien Général	4.77	5.27	5.27	5.75	réouverture

CEDULE "B"

(suite)

- a) Une prime de \$0.15 à l'heure en sus pour tout travail effectué de 11h00 p.m. à 8h00 a.m., sauf pour le nettoyeur de nuit.
- b) Pour la durée de la présente convention, le taux de salaire de tous les salariés régis par le Syndicat sera en tout temps supérieur de quinze cents (\$0.15) de l'heure au taux du salaire minimum.
- REPAS
- c) Un (1) repas gratuit sera accordé à chaque salarié par quart de travail.
- d) Pour être admissible aux congés de décès ci-haut mentionnés, un salarié doit en faire la preuve sous forme de certificat de décès ou d'écoupage de journal. Les directeurs de section doivent être rapidement avisés.
- e) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans perte de salaire, le jour de son mariage.

## CONGES SOCIAUX

Tout salarié régis par la présente convention a droit aux bénéfices suivants:

- a) Dans le cas des salariés mariés, le décès du conjoint(e) donne droit à un congé de trois (3) jours sans perte de salaire.
- b) Dans le cas du décès survenu dans la famille immédiate, c'est-à-dire le décès d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur, le salarié a droit à un congé de trois (3) jours, sans perte de salaire, pourvu que le salarié assiste au funéraille.
- c) Lors de la naissance d'un enfant, le salarié aura droit à une (1) journée de congé sans perte de salaire.
- d) Pour être admissible aux congés de décès ci-haut mentionnés, un salarié doit en faire la preuve sous forme de certificat de décès ou découpage de journal. Les directeurs de section doivent être rapidement avertis.
- e) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans perte de salaire, le jour de son mariage.

## ANNEXE "C"

### DROIT AUX VACANCES

#### PAIEMENT DES VACANCES

1. Les salariés qui ont à leur actif une (1) année de service continue ont droit à deux (2) semaines de calendrier de vacance avec quatre pourcent (4%) de leur salaire annuel.
2. Tous les salariés qui ont à leur actif cinq (5) années de service continue au 30 avril de l'année en cour, ont droit à trois (3) semaines de calendrier de vacance avec six pourcent (6%) de leur salaire annuel.
3. Tous les salariés qui ont à leur actif dix (10) années de service continue au 30 avril de l'année en cour, ont droit à quatre (4) semaines de calendrier de vacances avec huit pourcent (8%) de leur salaire annuel.

#### PERIODE DE VACANCES

Des vacances sont accordées dans les dix (10) mois suivant la date à laquelle un salarié devient admissible en vertu des paragraphes 1, 2 et 3 ci-dessus.

Les Chefs de Service doivent dresser la liste des vacances aussitôt que possible après le 30 avril de chaque année et avertir les salariés quatre (4) semaines à l'avance. Sous réserve du droit général des salariés à exprimer leur préférence quant à la période de vacance qui leur est accordée. Toutefois, les dates de vacances choisies par les salariés peuvent être changées, par entente mutuelle entre l'employé et l'Employeur.

Tout changement aux date fixées pour les vacances doit être demandé avant le 15 mai.

Les jours de vacances ne peuvent être accumulés d'une année à l'autre.

ANNEXE "D"

DROIT AUX JOURS FERIES

1. L'Employeur accorde à tous les salariés réguliers qui ont terminés leur période de probation et ne s'absentera pas pendant le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant, les congés suivants:

Le Jour de l'An	La Fête du Travail
Le Vendredi Saint	La Fête de l'Action de Grâce
La Fête des Mères	Le Jour du Souvenir
La Saint-Jean-Baptiste	Immaculée Conception
Le Jour de la Confédération	Le Jour de Noël

2. Lorsque le salarié doit travailler l'un des jours ci-haut mentionnés, il sera payé à taux double ou au prorata si le salarié travaille moins que huit (8) heures.
3. 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 (2½) son taux horaire régulier ou au prorata si le salarié travaille moins que huit (8) heures.
4. La Compagnie convient d'accorder une journée de paie additionnelle à tout salarié lorsqu'un jour férié survient pendant ses vacances annuelle.
5. 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.
6. Les salariés qui doivent travailler, mais qui s'absentent de leur travail pendant les journées ci-haut mentionnées, seront considérés en absence non autorisée.
7. Les salariés réguliers à temps partiel ont droit aux bénéfices prévus à la loi sur les normes du travail (Loi 126).

## ANNEXE "E"

### CONGE D'ABSENCE-MALADIE-CONGE POUR DECES

Chaque salarié ayant complété trois (3) mois de service continu avec la Compagnie, pourra bénéficier de dix (10) jours de maladie mais non cumulatif par année. Afin de bénéficier de cette disposition, le salarié devra avoir été absent pour des raisons de mauvaise santé pendant les deux (2) jours ouvrables précédants. Il doit aussi dans tous les cas fournir une preuve médicale à cet effet. Néanmoins, un employé qui désire bénéficier de cette disposition, doit aviser son supérieur immédiat de son intention aussitôt que raisonnablement possible, mais pas plus tard que deux (2) heures avant celle à laquelle il est cédulé pour commencer à travailler.

### FOND D'EDUCATION ET DEVELOPPEMENT

Sous réserve du paragraphe précédant, des congés d'absence seront accordés à la discrétion de la Compagnie et toute personne qui est absente avec la permission écrite de la Compagnie ne sera pas considérée être mis à pied et son ancienneté continuera pendant les trois (3) premier mois d'absence. Toutefois, aucun congé d'absence ne sera accordé pour permettre à quelqu'employé que ce soit de prendre un autre emploi pour une telle période, sauf dans le cas de consentement mutuel de la Compagnie et du Syndicat.

### ASSURANCE MEDICALE

La Compagnie convient de payer soixante pour cent (60%) du coût d'un plan de santé pour ses employés tel qu'établi par le Service d'Assurance Médicale du Québec (Croix Bleue) et la Québec Mutual Life Insurance Company, inclus les bénéfices pour l'hospitalisation, la chirurgie, l'ostéopathie, la radiologie, la maternité, les frais dentaires, l'assurance vie de groupe, l'ortodontie, le remboursement, et autres avantages.

La Compagnie et le Syndicat s'engagent d'améliorer la présente assurance médicale. Ceci se fera au début du mois d'avril 1982.

## ANNEXE "G"

### REGIME DE PENSION

A compter du 1er janvier 1982, l'Employeur convient de contribuer pour chaque salarié \$0.05 par heure de travail pour fin de dépôt au Fond de Pension de l'Union.

Les parties conviennent que ce fond est créé dans le seul but d'établir un Fond de Pension pour les salariés, lequel est administré par un comité comprenant à la fois des représentants de l'Employeur et du Syndicat.

### FOND D'EDUCATION ET DEVELOPPEMENT

A compter du 7 janvier 1980, la Compagnie consent à contribuer la somme de \$0.01 par heures travaillées par semaines par employé, pour fonds d'éducation et de développement. Le montant contribué pour chaque employé ne peut en aucun temps excéder quarante (40) heures par semaine. Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. Ces sommes sont en surplus des augmentations annuelles accordées à partir du 21 juin 1979.

### ASSURANCE MEDICALE

La Compagnie convient de payer soixante pour cent (60%) du coût d'un plan de santé pour ses employés tel qu'établi par le Service d'Hospitalisation du Québec (Croix Bleu) et la Québec Mutual Life Insurance Company, inclus les bénéfices pour l'hospitalisation, la chirurgie, l'anesthésie, la radiologie, la maternité, les frais médicaux, l'assurance vie de groupe, mort accidentelle, démembrement, et salaire hebdomadaire.

La Compagnie et le Syndicat tenteront d'améliorer la présente assurance médicale. Ceci se fera au début du mois d'avril 1982.

ANNEXE "I"

RETROACTIVITE

La rétroactivité s'applique uniquement pour les salaires,  
et pour les salariés à l'emploi de la Compagnie lors de  
l'acceptation de la ratification en date du 21 janvier 1982.

AUTORISATION POUR RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné, autorisé volontairement et librement mon Employeur à déduire sur ma part de salaire d'impôt  
moyennant retenue par le Local 31 de l'Union des Employés d'Hôtels, Restaurants et Cafés de Montréal, le  
montant par moi-même payé à l'ordre de l'Union des Employés d'Hôtels, Restaurants et Cafés de Montréal, Local  
31, à l'Office désigné par l'Union, le ou avant le 15ème jour de chaque mois, tel montant à être versé à l'Union  
comme cotisation de mois. Cette autorisation est soumise aux termes des articles 10 et 11 de la Loi  
par le sous-signé et les règlements du Local 31 et peut être révoquée par mon Employeur et l'Union à tout  
moment sans préavis ni motif ni accord avec la partie concernée ou d'autres personnes ou  
autres ententes collectives subséquentes.

Signature du contracté

Signature du patron

## APPLICATION POUR DEVENIR MEMBRE

À: L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS D'HÔTELS, RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS  
et son local affilié  
L'UNION DES EMPLOYÉS D'HÔTELS, RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS  
LOCAL 31 (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 \_\_\_\_\_

HÔTEL: \_\_\_\_\_ Département: \_\_\_\_\_

Initié le: \_\_\_\_\_ Suspendu le: \_\_\_\_\_ Réinstallé le: \_\_\_\_\_

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

À mon décès, les bénéfices pourvus par l'Union doivent être payés à:

Bénéficiaire: \_\_\_\_\_ Degré de Parenté: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_ Téléphone: \_\_\_\_\_

### AUTORISATION POUR RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné, autorise librement et volontairement mon Employeur à déduire sur ma paie de chaque mois le montant établi par le Local 31 de l'Union des Employés d'Hôtels, restaurants et Commis de bars et de le remettre par chèque payable à l'ordre de l'Union des Employés d'Hôtels, Restaurants et Commis de bars - Local 31, à l'Officier désigné par l'Union, le ou avant le 15ième jour de chaque mois; tel montant à être accepté par l'Union comme cotisation du mois. Cette autorisation doit couvrir aussi mes frais d'initiation de \$10.00 établis par la constitution et les règlements du Local 31 et garde inattaquable mon Employeur et l'Union pour toutes déductions relatives aux remises payées ou reçues en accord avec tel ordre exécutif ou durant le terme de toutes ententes collectives subséquentes.

\_\_\_\_\_  
(Signature du membre)

\_\_\_\_\_  
(signature du témoin)