

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

06411-3

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-19735-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-07-05	85-07-12		85-07-01	88-06-30	50

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT des salariés du Castel de L'Estrie (CSN) 371 rue St-Jacques Granby, Québec J2G 3M5	<input type="checkbox"/> Déposant Le Motel Castel de l'Estrie Inc. 901 rue Principale Granby, Québec J2G 2Z5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L. Dumoulin et Associés Att: Normand Dumoulin C.P. 925 Granby, Québec J2G 8W9	Région <u>06-01</u> Activité <u>8915(10)</u> Affiliation <u>06</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	85-07-26

Pour renseignements

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

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

ET :

SYNDICAT DES SALARIES DU CASTEL DE L'ESTRIE (CSN)

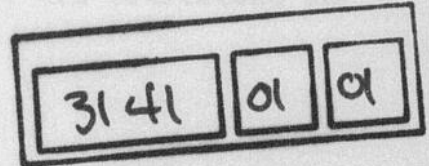
Ci-après désigné

"LE SYNDICAT"

19735-01



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



ENTRE: LE MOTEL LE CASTEL DE L'ESTRIE INC.

Ci-après désigné: "L'EMPLOYEUR"

ET:

SYNDICAT DES SALARIES DU CASTEL DE L'ESTRIE (CSN)

Ci-après désigné "LE SYNDICAT"

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la convention est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre l'employeur, ses salariés et le syndicat, de déterminer les conditions de travail.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des salariés couverts par la présente convention et visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail.

2.02 La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise selon les dispositions du code du travail de la Province de Québec en date du 09 décembre 1980.

2.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

2.04 Pendant la durée de la présente convention, sauf dans le cas où la décision ne relève pas de l'employeur et de ce qui est déjà concédé à des tiers, ce dernier convient de ne pas confier à un tiers, par contrat à forfait, l'exploitation, en tout ou en partie, d'un département exploité. Dans le cas où l'employeur décide d'accorder une concession pour l'opération pour un ou plusieurs départements, le concessionnaire du ou des dits départements s'oblige à assumer toutes les obligations découlant de la présente convention et est lié par la présente convention.

L'ancienneté des salariés du ou des départements, pour toutes les fins de la présente convention, deviendra séparée et distincte de celle des autres employés, comme s'il s'agissait d'un nouvel employeur.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT (SUITE)

2.04 (suite) Cependant, la présente disposition ne restreint pas le droit de l'employeur de confier à des firmes extérieures l'entretien d'équipement qui nécessite de la main d'oeuvre plus spécialisée (ex: ascenseur, dactylographes, machine comptable, système de réfrigération etc.). Egalement, l'employeur peut confier à des firmes extérieures, l'exécution de travaux urgents qui doivent être exécutés dans un laps de temps déterminés pour répondre aux besoins de la clientèle, pour le commencement ou la continuité des opérations, lorsque le personnel régulier affecté à de tels travaux est déjà en fonction.

2.05 Au terme d'une concession, les salariés à l'emploi du concessionnaire et qui étaient à l'emploi du Castel avant le concessionnaire, redeviennent des salariés du Castel. Leur ancienneté est alors celle cumulée au Castel et chez le concessionnaire.

ARTICLE 3 DROIT DE DIRECTION

3.01 L'employeur a et conserve les droits et privilèges lui permettant d'administrer, de gérer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la convention.

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

ARTICLE 4 DISPOSITIONS GENERALES

4.01 Aux fins de l'application de la présente convention, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leur représentants respectifs n'exercent de discrimination contre quelque salarié que ce soit à cause de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de ses croyances religieuses ou de ses opinions politiques.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requise pour accomplir les tâches d'une classification, est réputé non discriminatoire.

4.02 Les communications entre l'employeur et ses salariés se font en français.

4.03 Toute grève, contre grève (lock-out) ou toute autre forme de cessation concertée de travail ou autre action collective qui interrompt ou réduit le travail, sont interdites en toutes circonstances pendant la durée de la convention.

ARTICLE 5 DEFINITIONS

- 5.01 Promotion: Transfert d'un salarié d'un poste d'une classification à un autre poste d'une autre classification dont le taux de salaire est plus élevé.
- 5.02 Mutation: Transfert d'un salarié d'un poste d'une classification à un autre poste d'une autre classification dont le taux de salaire est identique ou à l'intérieur de la même classification.
- 5.03 Rétrogradation: Transfert d'un salarié d'un poste d'une classification à un poste d'une autre classification dont le taux de salaire est moins élevé.
- 5.04 Salarié en probation: Un salarié qui n'a pas complété quarante cinq (45) jours de travail au service de l'employeur.
- 5.05 Salarié régulier: Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une semaine régulière de travail.
- 5.06 Salarié régulier à temps partiel: Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé deux (2) jours ou moins de façon régulière même s'il est cédulé de temps à autre pour plus de deux (2) jours par semaine.
- 5.07 Salarié temporaire ou surnuméraire: Un salarié qui a complété sa période de probation qui est assigné à un travail spécifique à durée déterminée ou à un poste dépourvu temporairement de son titulaire.
- 5.08 Un salarié régulier à temps partiel ou surnuméraire conserve son statut respectif tant qu'il n'a pas obtenu un poste de salarié régulier par voie d'affichage.
- L'ancienneté du salarié à temps partiel ou du salarié temporaire ou surnuméraire s'accumule au prorata du temps travaillé. Pour les fins d'application de la convention, le salarié

ARTICLE 5 DEFINITIONS (SUITE)

5.08 (suite) régulier a préséence sur le salarié régulier à temps partiel ou le salarié temporaire ou surnuméraire.

ARTICLE 6 REGIME SYNDICAL

6.01 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi être et demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention.

6.02 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue sur chaque paie par l'employeur d'une somme équivalente à la cotisation régulière du syndicat telle que fixée par règlement du dit syndicat.

L'employeur fait remise au syndicat, dans les quinze (15) jours du mois suivant, des montants ainsi déduits par chèque payable à l'ordre du syndicat, et adressé au trésorier. La remise est accompagnée d'un état confectionné détaillé indiquant le nom des salariés et les montants des déductions.

6.03 L'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'aura exclu de ses cadres. Cependant, le salarié reste soumis aux stipulations du paragraphe 6.02.

6.04 L'employeur fournit, le 31 janvier de chaque année, au secrétaire du syndicat, la liste complète de ses salariés. Cette liste comprend le nom, prénom, la dernière adresse domiciliaire connue, la date d'entrée en service, ainsi que la classification et le département.

ARTICLE 7 ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage au poinçon aux fins d'affiches des avis de convocation aux assemblées et tout autre avis relatif aux activités syndicales du syndicat, en autant que cela ne crée pas préjudice à l'employeur.
- 7.02 Le syndicat avise l'employeur, par écrit; du nom des salariés qui sont délégués et de tout changement qui pourra se produire par la suite.
- 7.03 L'employeur met un local à la disposition du syndicat afin de recevoir les salariés en consultation pour enquêtes, renseignement ou autre information syndicale. Il est convenu que de telles rencontres ne doivent aucunement affecter les devoirs et le travail des salariés.
- 7.04 L'employeur libère, sans perte de salaire, trois (3), délégués à la fois, pour participer aux séances de négociations et de conciliation de la convention collective.
- 7.05 L'employeur libère sans solde, deux (2) délégués de département différents, pour participer au congrès de la C.S.N. de la Fédération du Commerce Inc. (CSN) et du Conseil Central de Granby, et leur instance respective. La demande écrite pour une telle libération est faite sept (7) jours à l'avance pour un maximum de 50 jours par année, soit un maximum de 25 jours chacun.
- 7.06 L'employeur libère, sans solde, sur demande écrite faite cinq (5) jours à l'avance trois (3) salariés de départements différents pour participer à des réunions d'étude. De telles réunions ou sessions d'étude devront être tenues à l'extérieur de la propriété de l'employeur, pour un maximum de 75 jours par année soit 25 jours chacun.
- 7.07 L'employeur paie les salariés pendant les absences prévues à 7.05 et 7.06 comme s'ils avaient été au travail et facture le syndicat, mensuellement, les salaires perdus pendant cette période et les bénéfices sociaux. Il ne sera pas tenu compte de ces heures pour l'application du temps supplémentaire.
- 7.08 L'employeur libère, sans perte de salaire, les délégués concernés par les problèmes discutés lors de réunions convoqués par les parties.

ARTICLE 7 ACTIVITES SYNDICALES (SUITE)

- 7.09 Le travail du délégué, d'un département, consiste à aider les salariés dans la présentation d'un grief et aussi de faire l'enquête concernant tel problème, dans son département. Il est entendu, qu'un délégué qui s'occupe d'un grief, selon cet article, doit être activement au travail et doit aussi demander la permission à son supérieur immédiat, avant de quitter son travail. Il est convenu qu'une telle permission ne peut être refusée sans raison valable, et qu'une telle absence ne doit pas être déraisonnable.
- 7.10 L'employeur ou son représentant s'engage à rencontrer l'exécutif du syndicat, maximum trois (3) salariés, dans un délai raisonnable, maximum cinq (5) jours.

ARTICLE 8 PROCEDURE DE REGLEMENT DES PLAINTES ET DES GRIEFS

- 8.01 *Grief: Tout grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.*
- 8.02 *Plainte: Lorsqu'un employé à une plainte, il la soumettra verbalement personnellement ou par l'intermédiaire du délégué syndical à son chef de département, lequel répondra verbalement à cette plainte.*
Une plainte ne constitue pas un grief.
- 8.03 *Le salarié seul ou le délégué de département ou le syndicat doit soumettre tout grief, par écrit au directeur général ou à son représentant dans les dix (10) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance.*
- 8.04 *Le directeur général ou son représentant donne sa décision par écrit, dans les dix (10) jours de la réception du grief.*
- 8.05 *Si le salarié ou le délégué ou le syndicat n'est pas satisfait de la décision écrite du directeur général ou de son représentant, ou à défaut de réponse, le grief est référé à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 9.*
- 8.06 *Un salarié ne doit aucunement être pénalisé par son supérieur à cause de la présentation d'un grief.*
- 8.07 *Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas, à condition que sa nature en soit définie.*
- 8.08 *Les parties peuvent, d'un commun accord, extentionner les délais prévus au paragraphes 8.03 et 8.04.*
- 8.09 *Les délais sont de rigueur.*

ARTICLE 9 ARBITRAGE

- 9.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante, à l'expiration du délai accordé au directeur général ou son représentant, pour rendre sa décision écrite, le syndicat peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage, par un avis envoyé à l'employeur, dans les trente (30) jours suivant l'expiration du dit délai.
- 9.02 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases de la procédure de règlement des griefs.
- 9.03 Le grief est référé à un arbitre unique, choisi d'un commun accord, par les parties.
A défaut d'entente entre les parties, l'arbitre est désigné par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre.
- 9.04 Une fois nommé, l'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les deux (2) mois suivant sa nomination.
- 9.05 L'arbitre unique possède les pouvoirs prévus au Code du Travail en ce qui concerne l'arbitrage des griefs.
- 9.06 L'arbitre a juridiction pour interpréter et faire observer toute et chacune des dispositions de la présente convention. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les deux parties à cette convention.
- 9.07 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer, d'ajouter ou de soustraire quoi que ce soit à cette convention.
Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier ou annuler la mesure disciplinaire imposée par l'employeur.
- 9.08 Le représentant du syndicat et le témoin principal sont libérés sans perte de salaire et ce, pour le temps nécessaire lors de l'audition du grief à l'arbitrage.
- 9.09 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à part égales entre les parties.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

10.01 Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié à completé quarante-cinq (45) jours de travail pour l'employeur. A l'expiration de cette période de probation, son ancienneté est rétroactive à la date de son entrée en service.

Pendant sa période de probation, un salarié peut être suspendu ou congédié et le salarié ne peut avoir recours à la procédure de griefs selon les dispositions de la convention collective.

10.02 Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Mise à pied n'exédant pas douze (12) mois,
- b) Absence par maladie ou accident n'exédant pas douze (12) mois. Après une telle période d'absence, le salarié conserve son ancienneté,
- c) Absence prévue par la convention ou autrement autorisée par l'employeur,
- d) Absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue par la Commission Santé & Sécurité du Travail.

10.03 Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) Abandon volontaire de son emploi,
- b) Congédiement pour cause juste et suffisante,
- c) Mise à pied excédant douze mois (12),
- d) Absence sans permission excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs de travail, à moins d'impossibilité physique,
- e) Défaut du salarié mis à pied de reprendre le travail, sauf en cas de maladie ou accident, dans les sept (7) jours de calendrier de la réception d'un avis de retour au travail qui lui est adressé à sa dernière adresse connue, sous pli recommandé, avec copie au syndicat.

10.04 Un salarié promu hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté pour une période d'un mois (1) à compter de la date de sa promotion s'il redevient salarié. Après cette période, il perd son ancienneté.

ARTICLE 11 POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL

11.01 a) Un poste vacant ou un poste nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation est affiché par l'employeur aux tableaux d'affichage pendant huit (8) jours et copie de l'avis est transmise au syndicat. Les salariés intéressés doivent pendant ce délai, déposer leur demande au bureau du directeur général avec copie au secrétaire du syndicat.

b) Nonobstant 11.01 a), dans l'éventualité d'un besoin urgent d'un surplus de personnel et que la liste de rappel est épuisée, l'employeur peut combler ces postes comme bon lui semble.

Il est convenu que l'employeur, avant de combler ces postes, doit tenter de faire compléter la semaine de travail aux salariés, avec ancienneté, du département.

11.02 Lorsque le titulaire d'un poste est absent à cause de maladie ou accident, pour plus de deux (2) mois, l'employeur avisera le syndicat et le poste est considéré vacant. A son retour, le titulaire reprend son poste.

11.03 L'employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure suivante:

a) L'employeur accorde le poste au salarié du département concerné ayant le plus d'ancienneté départementale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste.

b) Si aucun salarié du département concerné ne peut remplir les exigences normales du poste, l'employeur accorde alors le poste au salarié d'un autre département ayant le plus d'ancienneté générale à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste.

c) Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

d) Le salarié qui remplit un poste vacant a droit à une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours de travail. Si, au cours de cette période, un salarié ne peut ou ne veut garder le nouveau poste, il a le droit de retourner à son poste antérieur sans perte d'aucun de ses droits.

- 11.04 Dans le cas de réduction de personnel, le salarié affecté est celui ayant le moins d'ancienneté. Le salarié ainsi affecté, peut déplacer le salarié d'un autre département, ayant moins d'ancienneté générale que lui, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.
- 11.05 Dans le cas de fermeture permanente d'un département, le salarié ainsi affecté peut déplacer un salarié d'un autre département ayant moins d'ancienneté que lui, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.
- 11.06 Lorsque l'employeur met définitivement à pied un ou des salariés réguliers ou un ou des salariés réguliers à temps partiel, il donne un préavis de trois (3) semaines, avec copie au syndicat.
- 11.07 Le retour au travail suite à une réduction de personnel se fait par ordre inverse de la mise à pied.
- 11.08 Le département concerné au sens du paragraphe 11.03 signifie:
1. Salle à manger, cafétéria, service aux chambres.
 2. Banquet.
 3. Cuisine, plongeur.
 4. Bar
 5. Entretien ménager
 6. Maintenance
 7. Buanderie
 8. Femmes de chambres
 9. Reception
- De telle sorte que le poste est accordé au salarié du département ou se retrouve la classification affichée.
- 11.09a) L'employeur remet au syndicat la liste des salariés inclus de l'unité de négociation et informe le syndicat de tout changement pendant la durée de la convention.
- b) Sous la réserve de l'accréditation les classifications actuelles, régies par la convention collective de travail, ne seront pas remplies par des salariés exclus de l'unité de négociation en tenant compte de la pratique passée pour les occupations actuelles.

ARTICLE 11 POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL (suite)

11.10 Pour fin d'application de la présente convention collective, les parties reconnaissent huit (8) départements:

1. Salle à manger, cafétéria, service aux chambres
2. Banquet.
3. Cuisine, plongeur.
4. Bar.
5. Entretien ménager.
6. Maintenance
7. Buanderie
8. Femmes de chambres.
9. Réception.

ARTICLE 12 SALAIRES ET CLASSIFICATION

- 12.01 Les classifications auxquelles s'appliquent la présente convention et les taux de salaires payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 12.02 Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir au moins le taux prévu à l'annexe "A" pour sa classification.
- 12.03 Les taux applicables aux nouvelles classifications créés ou aux classifications existantes, qui sont substantiellement transformées pendant la durée de la présente convention, sont déterminés par l'employeur, après entente avec le syndicat, en tenant compte des classifications existantes et des taux apparaissant à l'annexe "A". Cependant, tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 12.04 Tous les salariés sont payés tous les jeudis. Si le jeudi est fête, les salariés sont payés le jour ouvrable précédent.
- 12.05 Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de chèque de paie de chaque salariés:
1. Nom,
 2. Date de la période de paie
 3. Nombres d'heures travaillées,
 4. Montant brut de la paie
 5. Détails des déductions,
 6. Montant net de la paie.
- 12.06 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte, de son propre gré, doit recevoir son salaire, et ses articles personnels à la première paie qui suit cette décision.
- 12.07 Lorsqu'un salarié accepte, à la demande de l'employeur et accomplit le travail d'une autre classification:
- a) dont le taux de rémunération est supérieur au sien, il reçoit le taux de cette classification.
 - b) dont le taux de rémunération est inférieur au sien, il reçoit son taux régulier.

ARTICLE 12 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS (suite)

12.08 Tout salarié dont le transfert est fait à sa demande, est rémunéré selon le taux de la classification qu'il remplit.

12.09 Tout salarié dont le transfert résulte d'une réduction de personnel est rémunéré selon le taux de la classification qu'il remplit après une période de soixante (60) jours de travail.

12.10 Lors d'une réduction de personnel, un salarié peut choisir d'être mis à pied plutôt que de déplacer un salarié d'un autre département dans une classification dont le taux de salaire est inférieur au sien.

ARTICLE 13 SECURITE ET SANTE

- 13.01 L'employeur prend les moyens adéquats pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- 13.02 Le syndicat convient de coopérer avec l'employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents, et coopère afin que les salariés obéissent aux exigences des autorités provinciales ainsi qu'aux règlements raisonnables qui peuvent être adoptés aux fins d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.
- 13.03 L'employeur doit fournir les moyens de protection nécessaires. Le salarié doit utiliser les moyens de protection fournis par l'employeur.
- 13.04 Un salarié victime d'un accident de travail est rémunéré pour toutes les heures perdues le jour de l'accident, s'il lui est impossible de compléter ou de terminer sa journée normale de travail à cause de l'accident.
- 13.05 Après avoir été avisé par le salarié concerné, si un délégué syndical juge que l'exécution d'un travail est dangereux pour la sécurité d'un salarié, celui-ci est affecté à un autre travail pour un maximum de deux (2) jours ou jusqu'à ce que la réparation soit effectuée.

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 Les mesures disciplinaires doivent être appliquées d'une façon équitable et progressive, en égard à la nature des infractions reprochées.
- 14.02 Lorsqu'un salarié a posé un acte susceptible d'entraîner contre lui une suspension ou un congédiement, l'employeur avant d'imposer cette mesure, rencontre et communique au salarié concerné et au délégué syndicat, la nature et la date de l'acte reproché.
- 14.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et s'il y a lieu à l'arbitrage.
- 14.04 Aucune offense d'un salarié datant de plus de six (6) mois de travail ne peut être invoquée par la suite si aucune infraction de même nature n'a été commise pendant cette période.
- 14.05 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur a le fardeau de la preuve.

ARTICLE 15 UNIFORMES

- 15.01 a) L'employeur fournit aux salariées dont il l'exige, deux (2) uniformes par année pour les salariées à temps régulier, et un (1) uniforme par année aux salariées à temps partiel.
- Concernant les salariées de la cuisine, l'employeur convient de poursuivre la pratique actuelle.
- b) Tous les salariées de banquet, travaillant quarante cinq (45) jours et plus par année, ont droit à \$25.00, par année, en guise de compensation pour leur uniforme de travail.
- Tous les salariées de banquet, doivent porter une jupe noire (pantalon noir et boucle noire pour les hommes) et une chemise blanche.

ARTICLE 16 CONGES SOCIAUX

- 16.01 Un salarié a droit à ^{ne} ~~trois~~ ^{cong} (5) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès et qui sont des jours devant être travaillés.
- 16.02 Un salarié a droit à trois (3) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de ses père, mère, frère, soeur, beau-père et belle-mère. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès et qui sont des jours devant être travaillés jusqu'au jour des funérailles inclusivement.
- 16.03 Un salarié a droit à un jour de congé payé à son taux régulier pour assister aux funérailles de son beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, si le jour des funérailles est un jour devant être travaillé.
- 16.04 Un salarié bénéficie d'un (1) jour ouvrable de congé payé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- 16.05 Un salarié bénéficie d'un congé sans solde à condition d'aviser son supérieur immédiat quatorze (14) jours avant le congé;
- cinq (5) jours à l'occasion de son mariage;
 - un (1) jour à l'occasion du mariage d'un frère, d'une soeur, de son père ou de sa mère, de son enfant.
- 16.06 Un salarié appelé à agir comme juré pendant ses heures de travail reçoit son plein salaire moins toute compensation versée par les autorités civiles.
- 16.07 L'employeur accorde le temps nécessaire afin de voter aux élections fédérales ou provinciales, tel que prévu par les lois respectives.
- L'employeur accorde le temps nécessaire au maximum trois (3) heures, sur avis d'une (1) semaine, afin de permettre aux salariés de voter aux élections à l'échevinage et mairie et pour l'élection des commissaires d'école, ceci si le salarié n'a pas trois (3) heures consécutives pour aller voter à partir de l'ouverture des poles jusqu'à la fermeture des poles.

ARTICLE 16 CONGES SOCIAUX (suite)

16.08 Un conge sans solde est accordé à un salarié pour une période de deux (2) mois consécutifs lors de l'adoption d'un enfant, sur avis préalable de deux (2) mois.

16.09 a) Après deux (2) ans de service, le salarié a droit, une fois (1) l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'employeur, à un congé sans solde d'une durée n'exédent pas (1) un mois, à la condition qu'il en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance.

b) Tout salarié peut, après entente entre les parties, obtenir un congé sans solde d'une durée à déterminer lors de l'entente avec l'employeur.

ARTICLE 17 HEURE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 17.01 a) Dans chaque département et à l'intérieur de chaque classification, selon leur ancienneté, les salariés sont cédulés suivant l'ordre suivant:
1. salarié régulier
 2. salarié régulier à temps partiel
 3. salarié surnuméraire ou temporaire
- b) Tous les salariés qui n'ont pas d'horaire fixe pour prendre leur repas ont droit à une période de repas de trente (30) minutes payés vers le milieu de la journée régulière de travail.
- c) Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes par chaque demi-journée de travail.
- d) Tout salarié régulier a droit à un congé de quarante-huit (48) heures consécutives par semaine ou après une période de cinq (5) jours de travail consécutifs. Cependant, le salarié qui le désire peut déroger à cette règle.
- e) La semaine normale de travail commence le lundi et se termine le dimanche.
- f) Les heures de repas sont réparties équitablement entre les salariés de chaque département lorsqu'il n'est pas possible de prendre un repas à heure fixe.

17.02 ENTRETIEN MENAGER

- a) La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures pour les salariés réguliers, répartie en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures de travail.
- b) Une cédule de travail est préparée le jeudi, avant la fin du quart de travail, pour la semaine qui suit, tenant compte de la fluctuation des besoins de ce département. L'employeur informe la veille, le salarié cédulé de ne pas se présenter au travail.

ARTICLE 17 HEURE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

17.03 FEMMES DE CHAMBRES

- a) La semaine régulière de travail est de trente (30) heures pour les salariés réguliers réparties en cinq (5) jours consécutifs.
- b) Une cédule de travail est préparée le jeudi, avant la fin du quart de travail, pour la semaine qui suit, tenant compte de la fluctuation des besoins de ce département. L'employeur informe, la veille, le salarié cédulé de ne pas se présenter au travail.
- c) L'employeur informe le salarié, non cédulé, avant 8h15, que ses services sont requis.

17.04 MAINTENANCE, CUISINE, RECEPTION

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, soit cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures de travail.

17.05 BAR

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures soit cinq (5) jours consécutifs.

BUANDERIE

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures soit cinq (5) jours consécutifs.

17.06 SALLE A MANGER, SERVICE AUX CHAMBRES, CAFETERIA

La semaine de travail est de quarante (40) heures, soit cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures de travail.

17.07 BANQUET

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures soit cinq (5) jours.

17.08 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Toute heure de travail dûment autorisée exécutée en plus des heures régulières de travail de la semaine régulière est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée au taux du salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%). Les heures supplémentaires dûment autorisées effectuées un jour de fête chomée et payée au sens de la présente convention collective seront rémunérées au taux triple du salaire régulier.

17.09 TEMPS SUPPLEMENTAIRE (SUITE)

Le temps supplémentaire est volontaire et est offert aux salariés qui exécutent normalement le travail par ordre d'ancienneté.

S'il y a un nombre insuffisant de salariés qui accepte, l'employeur l'offrira aux autres salariés par ordre d'ancienneté à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

17.10 Le salarié régulier des départements de l'entretien ménager, maintenance, réception et de la cafétéria, qui se rapporte au travail selon sa cédule établie et qui travaille moins que sa journée normale de travail, à la demande de l'employeur a droit à une rémunération équivalente à sa journée normale de travail, sauf dans le cas où le départ hâtif est volontaire de la part du salarié.

17.11 Tout salarié qui a quitté l'hôtel et qui est rappelé d'urgence de son domicile à son travail, sauf les salariés travaillant sur une cédule brisée, après les heures de travail prévues à l'article 17, bénéficie d'une garantie de trois (3) heures à taux et demi. Les salariés de banquets cédules et qui se présentent au travail sans avoir été avisé de ne pas le faire, sauf les salariés travaillant sur une cédule brisée, après les heures prévues à l'article 17, bénéficie d'une garantie de trois (3) à taux et demi. Si après deux (2) appels téléphoniques à des jours et des heures différentes, l'employeur ne rejoint pas le salarié pour une cancellation, la garantie de trois (3) heures à taux et demi s'annule. Un représentant du syndicat doit être présent lors des appels téléphoniques.

17.12 L'employeur informe les salariés réguliers de leur cédule de travail le jeudi avant la fin du quart de travail avant la semaine qui suit, en tenant compte de la fluctuation des besoins de chaque département. La cédule est faite par ordre d'ancienneté. Les lettres d'entente sont valides et font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 18 VACANCES

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

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

Un salarié qui, au premier mai d'une année, a complété trois (3) années de service, a droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à raison de six pour cent (6%) du salaire gagné entre le premier mai de l'année précédente et le trente avril de l'année courante.

Un salarié qui, au premier mai d'une année, a complété huit (8) années de service, a droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné entre le premier mai de l'année précédente et le trente avril de l'année courante.

18.03 L'employeur affiche, au plus tard le 15 mars, une liste des salariés avec leur ancienneté et la durée de congé annuel à laquelle ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence, au plus tard le premier avril.

18.04 L'employeur détermine la date du congé annuel en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés et de l'ancienneté départementale.

Cependant, afin d'assurer la continuité des opérations, la période où les vacances sont prises est déterminée par l'employeur. Cette période est continue, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le salarié.

ARTICLE 18 VACANCES (suite)

- 18.05 Les salariés ont droit à au moins deux (2) semaines de vacances consécutives, durant la période d'été, soit du premier juin au trente septembre. Les vacances sont choisies par ancienneté et un (1) salarié par classification peut s'absenter à la fois. Cependant, les femmes de chambres peuvent, durant la période du premier juillet ou trente août, s'absenter trois (3) à la fois, pour fin de vacances.
- 18.06 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, doit en aviser son employeur, dès que possible, avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire, résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, le salarié doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci.
- 18.07 La liste des vacances est affichée pour chaque département le 15 mai, aux endroits habituels.
- 18.08 La rémunération du congé annuel est remise au salarié avant son départ en vacances.
- 18.09 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur, il a droit à la rémunération des vacances accumulées jusqu'à la date de son départ.

ARTICLE 19 FETES CHOMEES ET PAYEES

19.01 L'employeur reconnaît les jours fériés suivants:

- Le Jour de l'An
- Le 2 janvier
- Le vendredi-Saint
- Pâques
- Le premier mai
- La fête de Dollard
- La St-Jean Baptiste
- La Confédération
- La Fête du Travail
- L'action de Grâces
- Le 24 décembre
- Le 25 décembre

19.02 Le salarié régulier bénéficie du paiement du jour férié s'il a travaillé le jour précédant le jour férié ou le jour suivant le jour férié, sauf s'il est en conge annuel, en conge hebdomadaire, bénéficie d'un conge social, d'une absence prévue à la convention collective ou autorisée par l'employeur.

19.03 a) Le salarié régulier est rémunéré, après entente avec son supérieur immédiat, comme suit:

1. au taux simple, pour chaque heure travaillée, en plus de sa paie de conge, ou
2. au taux simple et le choix d'un jour de conge dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le jour ferie.

b) Le salarié régulier cédule pour être en conge l'un de ces jours fériés, et qui travaille à la demande de l'employeur est rémunéré, après entente avec son supérieur immédiat, comme suit:

1. au taux double, pour chaque heure travaillée, en plus de sa paie de conge ou
2. au taux double et le choix d'un jour de conge dans les trente (30) jours suivant le jour férié.

19.04 a) Le salarié à temps partiel cédule et qui travaille l'un de ces jours ferries est rémunéré après entente avec son supérieur immédiat, comme suit:

1. au taux simple, pour chaque heure travaillée, en plus de sa paie de conge, ou

ARTICLE 19 FÊTES CHOMÉES ET PAYÉES (suite)

19.04 suite)

2. au taux simple et le choix d'un jour de conge dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le jour férié.

- b) Le salarié à temps partiel cédulé pour être en congé et qui travaille à la demande de l'employeur est rémunéré après entente avec son supérieur immédiat, comme suit:
 1. au taux double, pour chaque heure travaillée, en plus de sa paie de conge ou
 2. au taux double et le choix d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié.

ARTICLE 20 CONGES MALADIE

20.01 Tous les salariés ont droit à un montant, équivalent, à 3.6% de leurs heures travaillées selon leur taux horaire, à titre de conge maladie.

20.02 La période de référence pour les congés de maladie est du premier juillet au trente juin, de l'année suivante et sont payés le 10 juillet de chaque année.

20.03 Pour avoir droit au 3.6% de congé maladie, il faut que le salarié ait complété sa période de probation de 45 jours.

ARTICLE 21 ASSURANCE COLLECTIVE

21.01 L'employeur defraiera 50% de la prime et les salariés 50%.
La part de l'employeur se limite à \$3.00 pour les salariés célibataires et à \$5.00 pour la salariés avec personnes à charge, par semaine.

21.02 L'employeur effectuera les déductions sur le salaire hebdomadaire des salariés et fera parvenir à la compagnie d'assurance, à chaque période de quatre (4) semaines, au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la période, la somme totale déduite avec la liste des salariés pour lesquels une déduction est faite et les renseignements pertinents à la facturation.

21.03 Le syndicat remettra à l'employeur une copie de la police-maîtresse.

ARTICLE 22 CONGE DE MATERNITE

- 22.01 1. La salariée enceinte a droit à un conge pour maternité sans solde à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
2. La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son medecin, elle peut cesser de travailler à compter du debut du septième mois de la grossesse, c'est à dire quatre-vingt-dix (90) jours précédent la date probable de l'accouchement, après en avoir avisé l'employeur dans les meilleurs delais. L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
3. Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, en dehors de son conge de maternité sans solde, elle peut bénéficier des dispositions de congés maladie et autres avantages sociaux selon le regime applicable aux autres congés de maladie.
4. La salariée doit reprendre son travail entre la quarante deuxième (42e) et la cent cinquantième (150e) journée suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son medecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des delais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa demission sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé; dans ce cas, elle doit présenter, à son employeur, un certificat medical.
5. Toutefois, la durée totale du conge de maternité ne devra pas dépasser six (6) mois de calendrier.
6. Durant ce conge, l'ancienneté s'accumule et à son retour au travail, la salariée reprend son poste de travail à moins qu'il y ait eu entente préalable contraire, et ne perd aucun de ses droits acquis.

ARTICLE 22 CONGE DE MATERNITE (suite)

22.01 (suite)

7.a) L'employeur accorde à la salariée, ayant un (1) an de service au début du congé de maternité, une prestation de maternité d'un montant égal à celui qu'elle recevrait de l'assurance chômage et ce pour une période de deux (2) semaines de façon à couvrir le délai de carence au sens du Régime d'Assurance CHômage. Le bénéfice s'applique lorsque la salariée revient au travail pour un minimum de trois (3) mois et disparaît si la cessation d'emploi a lieu à l'intérieur de ce délai.

b) Noobstant les dispositions du paragraphe a), advenant qu'une législation prévoit une prestation ayant comme conséquence de couvrir le délai de carence ci-haut mentionné, l'employeur versera si nécessaire, uniquement la différence entre la prestation prévue par ladite législation couvrant le délai de carence et la prestation stipulée au paragraphe a) ci-haut.

8. La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à six (6) mois suivant les principes établis à l'article 16.09, pour les congé sans solde.

9. L'employeur expédie, par courrier, à la salariée en congé de maternité, les documents émis par lui à l'intention des salariées.

10.a) La salariée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la loi, a droit à la protection qui lui est accordée par sa banque de maladie.

b) Si à la suite de complications découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la loi, la salariée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera de la protection prévue au régime de garantie de salaire telle que prévue à la clause 21.

ARTICLE 23 CONDITIONS PARTICULIERES

- 23.01 Chaque salariée "femmes de chambres" effectue au maximum treize (13) chambres par jour.
- 23.02 L'employeur remet au salarié visé, les pourboires que le client a payé en acquittant sa facture, ce même principe dans les groupes de salariées et de groupes de clients, pour la salle à manger la Rotonde. Les salariées de banquet recevront 12% du service charge au client.
- 23.03 Tout transfert d'un salarié d'une tâche à une autre, est sur une base volontaire.
- 23.04 Pour un repas gastronomique dans une salle de banquets, les salariées de la salle à manger auront le droit de le servir.
- 23.05 Les femmes de chambre peuvent travailler à la buanderie si au préalable elles ont apposé leur noms sur une liste de disponibilité produite à cet effet par ordre d'ancienneté. Les salariées de buanderie qui sont régulièrement affectés à la buanderie peuvent effectuer l'entretien des chambres.
- 23.06 Un salarié de la salle à manger ou des bars peut travailler aux banquets si au préalable il a apposé son nom sur une liste de disponibilité produite à cet effet par ordre d'ancienneté.
- 23.07 Il est convenu que le (la) responsable du département de la buanderie n'accomplit pas plus de quarante (40) heures de travail par semaine.
- 23.08 Mme Jeanne d'Arc Fleury salariée affectée à la buanderie y demeurera pour la durée de la convention et n'effectuera pas le travail de femme de chambre autre que selon son consentement sauf si elle fait une demande sur un autre poste.
- 23.09 Un bonus de 5% sera accordé aux femmes de chambres, entretien et buanderie basé sur la période du 09-07-84 au 01-juillet 1985.

ARTICLE 24 COMMUNICATIONS

24.01 *Tout avis écrit que l'une des parties donne à l'autre est adressé comme suit:*

A l'employeur:

LE MOTEL CASTEL DE L'ESTRIE INC.

901, rue Principale

Granby, Québec J2g 2z5

Au Syndicat:

SYNDICAT DES SALARIES DU CASTEL DE L'ESTRIE (CSN)

371, rue St-Jacques

Granby, Québec J2g 3m5

24.02 *Tout avis ainsi expédié est censé avoir été signifié le jour ouvrable suivant la date de son dépôt à la poste; le reçu de recommandation postale sert à établir la date de la mise à la poste.*

24.03 *L'une ou l'autre des parties peut, en tout temps, changer son adresse, en donnant avis à cet effet comme sus-mentionné.*

ARTICLE 25 LETTRES D'ENTENTE ET ANNEXES

25.01 *Les lettres d'entente et annexes font partie intégrante de la présente convention.*

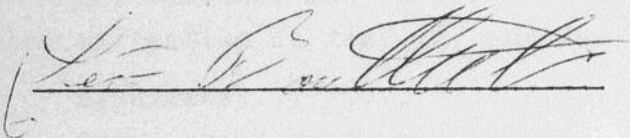
ARTICLE 26 DUREE DE LA CONVENTION

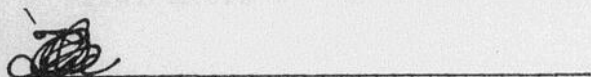
26.01 La presente convention collective entre en vigueur le
01 juillet 1985 pour une durée de trois (3) ans.

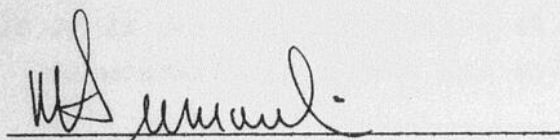
26.02 Toutefois, la convention collective demeure en vigueur
jusqu'à son renouvellement sauf à compter de la date de
l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signés à Granby,
ce 5 ièm jour du mois de Juillet 1985.

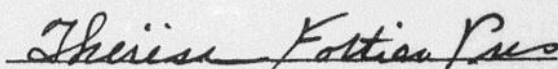
LE MOTEL CASTEL DE L'ESTRIE INC.

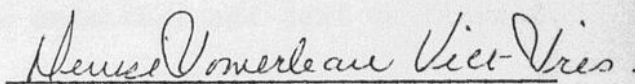


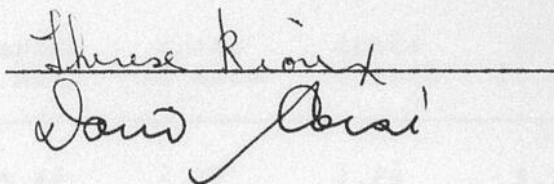




SYNDICAT DES SALARIES DU CASTEL
DE L'ESTRIE (CSN)







Annexe "A"

Salaires des salariés, qui sont au travail

Classifications	après 6 mois	après 12 mois	après 24 mois	après 36 mois
Serveur Salle à manger et Banquet	5.30	5.45	5.60	5.75
1er Cuisinier	8.20	8.40	8.60	8.80
2ième Cuisinier	7.50	7.70	7.90	8.10
Utilité	6.70	6.90	7.10	7.30
Barmaid	5.55	5.70	5.90	6.10
Placier	5.55	5.70	5.90	6.10
Entretien ménager-buanderie Femme de chambres	6.30	6.55	6.80	7.05
Serv. de chambre et Buanderie de nuit	6.55	6.80	7.15	7.40
Maintenance	7.30	7.50	7.70	7.90
Réceptionniste	6.45	6.60	6.75	6.90

— Les salariés sur la liste de paie, le jour de la signature de la convention collective de travail, ont droit aux augmentations suivantes;

Signature.....	2%
2ième année de la convention.....	3%
3ième année de la convention.....	2%

— Il est convenu qu'à la fin de la deuxième année de la convention si le coût de la vie est supérieur à 4%, l'employeur paie le surplus de 4%.

Ce montant est ajouté aux salaires des salariés, qui sont au travail.

Salaires pour futur employés

Classification	Embauche	après 6 mois	après 12 mois	après 24 mois	après 36 mois
Serveur salle à manger	4.00	4.40	4.50	4.80	5.10
Serveur banquet	4.00	4.25	4.50	4.60	4.75
1er Cuisinier	5.65	6.20	6.30	6.90	7.50
2ième Cuisinier	4.55	5.00	5.10	5.60	6.25
Utilité	4.00	4.40	4.50	4.80	5.10
Preposé au bar	4.00	4.40	4.50	4.80	5.10
Entretien ménager	4.00	4.40	4.50	4.75	5.00
Preposé aux chambres	4.00	4.40	4.50	5.00	5.50
Maintenance	4.50	4.90	5.00	5.30	5.60
Réceptionniste	4.00	4.40	4.50	5.00	5.50

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

06411-3

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-19735-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-07-05	85-07-12		85-07-01	88-06-30	50

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT des salariés du Castel de L'Estrie (CSN) 371 rue St-Jacques Granby, Québec J2G 3M5	<input type="checkbox"/> Déposant Le Hotel Castel de l'Estrie Inc. 901 rue Principale Granby, Québec J2G 2Z5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L. Dumoulin et Associés Att: Normand Dumoulin C.P. 925 Granby, Québec J2G 8W9	Région <u>06-01</u> Activité <u>8915(10)</u> Affiliation <u>06</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes.

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	85-07-26

Pour renseignements

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

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

ET :

SYNDICAT DES SALARIES DU CASTEL DE L'ESTRIE (CSN)

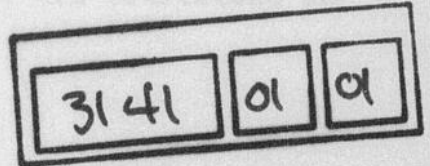
Ci-après désigné

"LE SYNDICAT"

19735-01



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



ENTRE: LE MOTEL LE CASTEL DE L'ESTRIE INC.

Ci-après désigné: "L'EMPLOYEUR"

ET:

SYNDICAT DES SALARIES DU CASTEL DE L'ESTRIE (CSN)

Ci-après désigné "LE SYNDICAT"

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la convention est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre l'employeur, ses salariés et le syndicat, de déterminer les conditions de travail.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des salariés couverts par la présente convention et visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail.

2.02 La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise selon les dispositions du code du travail de la Province de Québec en date du 09 décembre 1980.

2.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

2.04 Pendant la durée de la présente convention, sauf dans le cas où la décision ne relève pas de l'employeur et de ce qui est déjà concédé à des tiers, ce dernier convient de ne pas confier à un tiers, par contrat à forfait, l'exploitation, en tout ou en partie, d'un département exploité. Dans le cas où l'employeur décide d'accorder une concession pour l'opération pour un ou plusieurs départements, le concessionnaire du ou des dits départements s'oblige à assumer toutes les obligations découlant de la présente convention et est lié par la présente convention.

L'ancienneté des salariés du ou des départements, pour toutes les fins de la présente convention, deviendra séparée et distincte de celle des autres employés, comme s'il s'agissait d'un nouvel employeur.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT (SUITE)

2.04 (suite) Cependant, la présente disposition ne restreint pas le droit de l'employeur de confier à des firmes extérieures l'entretien d'équipement qui nécessite de la main d'oeuvre plus spécialisée (ex: ascenseur, dactylographes, machine comptable, système de réfrigération etc.). Egalement, l'employeur peut confier à des firmes extérieures, l'exécution de travaux urgents qui doivent être exécutés dans un laps de temps déterminés pour répondre aux besoins de la clientèle, pour le commencement ou la continuité des opérations, lorsque le personnel régulier affecté à de tels travaux est déjà en fonction.

2.05 Au terme d'une concession, les salariés à l'emploi du concessionnaire et qui étaient à l'emploi du Castel avant le concessionnaire, redeviennent des salariés du Castel. Leur ancienneté est alors celle cumulée au Castel et chez le concessionnaire.

ARTICLE 3 DROIT DE DIRECTION

3.01 L'employeur a et conserve les droits et privilèges lui permettant d'administrer, de gérer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la convention.

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

ARTICLE 4 DISPOSITIONS GENERALES

4.01 Aux fins de l'application de la présente convention, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leur représentants respectifs n'exercent de discrimination contre quelque salarié que ce soit à cause de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de ses croyances religieuses ou de ses opinions politiques.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requise pour accomplir les tâches d'une classification, est réputé non discriminatoire.

4.02 Les communications entre l'employeur et ses salariés se font en français.

4.03 Toute grève, contre grève (lock-out) ou toute autre forme de cessation concertée de travail ou autre action collective qui interrompt ou réduit le travail, sont interdites en toutes circonstances pendant la durée de la convention.

ARTICLE 5 DEFINITIONS

- 5.01 Promotion: Transfert d'un salarié d'un poste d'une classification à un autre poste d'une autre classification dont le taux de salaire est plus élevé.
- 5.02 Mutation: Transfert d'un salarié d'un poste d'une classification à un autre poste d'une autre classification dont le taux de salaire est identique ou à l'intérieur de la même classification.
- 5.03 Rétrogradation: Transfert d'un salarié d'un poste d'une classification à un poste d'une autre classification dont le taux de salaire est moins élevé.
- 5.04 Salarié en probation: Un salarié qui n'a pas complété quarante cinq (45) jours de travail au service de l'employeur.
- 5.05 Salarié régulier: Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une semaine régulière de travail.
- 5.06 Salarié régulier à temps partiel: Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé deux (2) jours ou moins de façon régulière même s'il est cédulé de temps à autre pour plus de deux (2) jours par semaine.
- 5.07 Salarié temporaire ou surnuméraire: Un salarié qui a complété sa période de probation qui est assigné à un travail spécifique à durée déterminée ou à un poste dépourvu temporairement de son titulaire.
- 5.08 Un salarié régulier à temps partiel ou surnuméraire conserve son statut respectif tant qu'il n'a pas obtenu un poste de salarié régulier par voie d'affichage.
- L'ancienneté du salarié à temps partiel ou du salarié temporaire ou surnuméraire s'accumule au prorata du temps travaillé. Pour les fins d'application de la convention, le salarié

ARTICLE 5 DEFINITIONS (SUITE)

5.08 (suite) régulier a préséence sur le salarié régulier à temps partiel ou le salarié temporaire ou surnuméraire.

ARTICLE 6 REGIME SYNDICAL

6.01 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi être et demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention.

6.02 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue sur chaque paie par l'employeur d'une somme équivalente à la cotisation régulière du syndicat telle que fixée par règlement du dit syndicat.

L'employeur fait remise au syndicat, dans les quinze (15) jours du mois suivant, des montants ainsi déduits par chèque payable à l'ordre du syndicat, et adressé au trésorier. La remise est accompagnée d'un état confectionné détaillé indiquant le nom des salariés et les montants des déductions.

6.03 L'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'aura exclu de ses cadres. Cependant, le salarié reste soumis aux stipulations du paragraphe 6.02.

6.04 L'employeur fournit, le 31 janvier de chaque année, au secrétaire du syndicat, la liste complète de ses salariés. Cette liste comprend le nom, prénom, la dernière adresse domiciliaire connue, la date d'entrée en service, ainsi que la classification et le département.

ARTICLE 7 ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage au poinçon aux fins d'affiches des avis de convocation aux assemblées et tout autre avis relatif aux activités syndicales du syndicat, en autant que cela ne crée pas préjudice à l'employeur.
- 7.02 Le syndicat avise l'employeur, par écrit; du nom des salariés qui sont délégués et de tout changement qui pourra se produire par la suite.
- 7.03 L'employeur met un local à la disposition du syndicat afin de recevoir les salariés en consultation pour enquêtes, renseignement ou autre information syndicale. Il est convenu que de telles rencontres ne doivent aucunement affecter les devoirs et le travail des salariés.
- 7.04 L'employeur libère, sans perte de salaire, trois (3), délégués à la fois, pour participer aux séances de négociations et de conciliation de la convention collective.
- 7.05 L'employeur libère sans solde, deux (2) délégués de département différents, pour participer au congrès de la C.S.N. de la Fédération du Commerce Inc. (CSN) et du Conseil Central de Granby, et leur instance respective. La demande écrite pour une telle libération est faite sept (7) jours à l'avance pour un maximum de 50 jours par année, soit un maximum de 25 jours chacun.
- 7.06 L'employeur libère, sans solde, sur demande écrite faite cinq (5) jours à l'avance trois (3) salariés de départements différents pour participer à des réunions d'étude. De telles réunions ou sessions d'étude devront être tenues à l'extérieur de la propriété de l'employeur, pour un maximum de 75 jours par année soit 25 jours chacun.
- 7.07 L'employeur paie les salariés pendant les absences prévues à 7.05 et 7.06 comme s'ils avaient été au travail et facture le syndicat, mensuellement, les salaires perdus pendant cette période et les bénéfices sociaux. Il ne sera pas tenu compte de ces heures pour l'application du temps supplémentaire.
- 7.08 L'employeur libère, sans perte de salaire, les délégués concernés par les problèmes discutés lors de réunions convoqués par les parties.

ARTICLE 7 ACTIVITES SYNDICALES (SUITE)

- 7.09 Le travail du délégué, d'un département, consiste à aider les salariés dans la présentation d'un grief et aussi de faire l'enquête concernant tel problème, dans son département. Il est entendu, qu'un délégué qui s'occupe d'un grief, selon cet article, doit être activement au travail et doit aussi demander la permission à son supérieur immédiat, avant de quitter son travail. Il est convenu qu'une telle permission ne peut être refusée sans raison valable, et qu'une telle absence ne doit pas être déraisonnable.
- 7.10 L'employeur ou son représentant s'engage à rencontrer l'exécutif du syndicat, maximum trois (3) salariés, dans un délai raisonnable, maximum cinq (5) jours.

ARTICLE 8 PROCEDURE DE REGLEMENT DES PLAINTES ET DES GRIEFS

- 8.01 *Grief: Tout grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.*
- 8.02 *Plainte: Lorsqu'un employé à une plainte, il la soumettra verbalement personnellement ou par l'intermédiaire du délégué syndical à son chef de département, lequel répondra verbalement à cette plainte.*
Une plainte ne constitue pas un grief.
- 8.03 *Le salarié seul ou le délégué de département ou le syndicat doit soumettre tout grief, par écrit au directeur général ou à son représentant dans les dix (10) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance.*
- 8.04 *Le directeur général ou son représentant donne sa décision par écrit, dans les dix (10) jours de la réception du grief.*
- 8.05 *Si le salarié ou le délégué ou le syndicat n'est pas satisfait de la décision écrite du directeur général ou de son représentant, ou à défaut de réponse, le grief est référé à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 9.*
- 8.06 *Un salarié ne doit aucunement être pénalisé par son supérieur à cause de la présentation d'un grief.*
- 8.07 *Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas, à condition que sa nature en soit définie.*
- 8.08 *Les parties peuvent, d'un commun accord, extentionner les délais prévus au paragraphes 8.03 et 8.04.*
- 8.09 *Les délais sont de rigueur.*

ARTICLE 9 ARBITRAGE

- 9.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante, à l'expiration du délai accordé au directeur général ou son représentant, pour rendre sa décision écrite, le syndicat peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage, par un avis envoyé à l'employeur, dans les trente (30) jours suivant l'expiration du dit délai.
- 9.02 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases de la procédure de règlement des griefs.
- 9.03 Le grief est référé à un arbitre unique, choisi d'un commun accord, par les parties.
A défaut d'entente entre les parties, l'arbitre est désigné par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre.
- 9.04 Une fois nommé, l'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les deux (2) mois suivant sa nomination.
- 9.05 L'arbitre unique possède les pouvoirs prévus au Code du Travail en ce qui concerne l'arbitrage des griefs.
- 9.06 L'arbitre a juridiction pour interpréter et faire observer toute et chacune des dispositions de la présente convention. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les deux parties à cette convention.
- 9.07 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer, d'ajouter ou de soustraire quoi que ce soit à cette convention.
Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier ou annuler la mesure disciplinaire imposée par l'employeur.
- 9.08 Le représentant du syndicat et le témoin principal sont libérés sans perte de salaire et ce, pour le temps nécessaire lors de l'audition du grief à l'arbitrage.
- 9.09 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à part égales entre les parties.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

10.01 Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié à completé quarante-cinq (45) jours de travail pour l'employeur. A l'expiration de cette période de probation, son ancienneté est rétroactive à la date de son entrée en service.

Pendant sa période de probation, un salarié peut être suspendu ou congédié et le salarié ne peut avoir recours à la procédure de griefs selon les dispositions de la convention collective.

10.02 Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Mise à pied n'exédant pas douze (12) mois,
- b) Absence par maladie ou accident n'exédant pas douze (12) mois. Après une telle période d'absence, le salarié conserve son ancienneté,
- c) Absence prévue par la convention ou autrement autorisée par l'employeur,
- d) Absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue par la Commission Santé & Sécurité du Travail.

10.03 Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) Abandon volontaire de son emploi,
- b) Congédiement pour cause juste et suffisante,
- c) Mise à pied excédant douze mois (12),
- d) Absence sans permission excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs de travail, à moins d'impossibilité physique,
- e) Défaut du salarié mis à pied de reprendre le travail, sauf en cas de maladie ou accident, dans les sept (7) jours de calendrier de la réception d'un avis de retour au travail qui lui est adressé à sa dernière adresse connue, sous pli recommandé, avec copie au syndicat.

10.04 Un salarié promu hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté pour une période d'un mois (1) à compter de la date de sa promotion s'il redevient salarié. Après cette période, il perd son ancienneté.

ARTICLE 11 POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL

11.01 a) Un poste vacant ou un poste nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation est affiché par l'employeur aux tableaux d'affichage pendant huit (8) jours et copie de l'avis est transmise au syndicat. Les salariés intéressés doivent pendant ce délai, déposer leur demande au bureau du directeur général avec copie au secrétaire du syndicat.

b) Nonobstant 11.01 a), dans l'éventualité d'un besoin urgent d'un surplus de personnel et que la liste de rappel est épuisée, l'employeur peut combler ces postes comme bon lui semble.

Il est convenu que l'employeur, avant de combler ces postes, doit tenter de faire compléter la semaine de travail aux salariés, avec ancienneté, du département.

11.02 Lorsque le titulaire d'un poste est absent à cause de maladie ou accident, pour plus de deux (2) mois, l'employeur avisera le syndicat et le poste est considéré vacant. A son retour, le titulaire reprend son poste.

11.03 L'employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure suivante:

a) L'employeur accorde le poste au salarié du département concerné ayant le plus d'ancienneté départementale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste.

b) Si aucun salarié du département concerné ne peut remplir les exigences normales du poste, l'employeur accorde alors le poste au salarié d'un autre département ayant le plus d'ancienneté générale à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste.

c) Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

d) Le salarié qui remplit un poste vacant a droit à une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours de travail. Si, au cours de cette période, un salarié ne peut ou ne veut garder le nouveau poste, il a le droit de retourner à son poste antérieur sans perte d'aucun de ses droits.

- 11.04 Dans le cas de réduction de personnel, le salarié affecté est celui ayant le moins d'ancienneté. Le salarié ainsi affecté, peut déplacer le salarié d'un autre département, ayant moins d'ancienneté générale que lui, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.
- 11.05 Dans le cas de fermeture permanente d'un département, le salarié ainsi affecté peut déplacer un salarié d'un autre département ayant moins d'ancienneté que lui, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.
- 11.06 Lorsque l'employeur met définitivement à pied un ou des salariés réguliers ou un ou des salariés réguliers à temps partiel, il donne un préavis de trois (3) semaines, avec copie au syndicat.
- 11.07 Le retour au travail suite à une réduction de personnel se fait par ordre inverse de la mise à pied.
- 11.08 Le département concerné au sens du paragraphe 11.03 signifie:
1. Salle à manger, cafétéria, service aux chambres.
 2. Banquet.
 3. Cuisine, plongeur.
 4. Bar
 5. Entretien ménager
 6. Maintenance
 7. Buanderie
 8. Femmes de chambres
 9. Réception
- De telle sorte que le poste est accordé au salarié du département où se retrouve la classification affichée.
- 11.09a) L'employeur remet au syndicat la liste des salariés inclus de l'unité de négociation et informe le syndicat de tout changement pendant la durée de la convention.
- b) Sous la réserve de l'accréditation les classifications actuelles, régies par la convention collective de travail, ne seront pas remplies par des salariés exclus de l'unité de négociation en tenant compte de la pratique passée pour les occupations actuelles.

ARTICLE 11 POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL (suite)

11.10 Pour fin d'application de la présente convention collective, les parties reconnaissent huit (8) départements:

1. Salle à manger, cafétéria, service aux chambres
2. Banquet.
3. Cuisine, plongeur.
4. Bar.
5. Entretien ménager.
6. Maintenance
7. Buanderie
8. Femmes de chambres.
9. Réception.

ARTICLE 12 SALAIRES ET CLASSIFICATION

- 12.01 Les classifications auxquelles s'appliquent la présente convention et les taux de salaires payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 12.02 Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir au moins le taux prévu à l'annexe "A" pour sa classification.
- 12.03 Les taux applicables aux nouvelles classifications créés ou aux classifications existantes, qui sont substantiellement transformées pendant la durée de la présente convention, sont déterminés par l'employeur, après entente avec le syndicat, en tenant compte des classifications existantes et des taux apparaissant à l'annexe "A". Cependant, tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 12.04 Tous les salariés sont payés tous les jeudis. Si le jeudi est fêta, les salariés sont payés le jour ouvrable précédent.
- 12.05 Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de chèque de paie de chaque salariés:
1. Nom,
 2. Date de la période de paie
 3. Nombres d'heures travaillées,
 4. Montant brut de la paie
 5. Détails des déductions,
 6. Montant net de la paie.
- 12.06 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte, de son propre gré, doit recevoir son salaire, et ses articles personnels à la première paie qui suit cette décision.
- 12.07 Lorsqu'un salarié accepte, à la demande de l'employeur et accomplit le travail d'une autre classification:
- a) dont le taux de rémunération est supérieur au sien, il reçoit le taux de cette classification.
 - b) dont le taux de rémunération est inférieur au sien, il reçoit son taux régulier.

ARTICLE 12 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS (suite)

12.08 Tout salarié dont le transfert est fait à sa demande, est rémunéré selon le taux de la classification qu'il remplit.

12.09 Tout salarié dont le transfert résulte d'une réduction de personnel est rémunéré selon le taux de la classification qu'il remplit après une période de soixante (60) jours de travail.

12.10 Lors d'une réduction de personnel, un salarié peut choisir d'être mis à pied plutôt que de déplacer un salarié d'un autre département dans une classification dont le taux de salaire est inférieur au sien.

ARTICLE 13 SECURITE ET SANTE

- 13.01 L'employeur prend les moyens adéquats pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- 13.02 Le syndicat convient de coopérer avec l'employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents, et coopère afin que les salariés obéissent aux exigences des autorités provinciales ainsi qu'aux règlements raisonnables qui peuvent être adoptés aux fins d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.
- 13.03 L'employeur doit fournir les moyens de protection nécessaires. Le salarié doit utiliser les moyens de protection fournis par l'employeur.
- 13.04 Un salarié victime d'un accident de travail est rémunéré pour toutes les heures perdues le jour de l'accident, s'il lui est impossible de compléter ou de terminer sa journée normale de travail à cause de l'accident.
- 13.05 Après avoir été avisé par le salarié concerné, si un délégué syndical juge que l'exécution d'un travail est dangereux pour la sécurité d'un salarié, celui-ci est affecté à un autre travail pour un maximum de deux (2) jours ou jusqu'à ce que la réparation soit effectuée.

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 Les mesures disciplinaires doivent être appliquées d'une façon équitable et progressive, en égard à la nature des infractions reprochées.
- 14.02 Lorsqu'un salarié a posé un acte susceptible d'entraîner contre lui une suspension ou un congédiement, l'employeur avant d'imposer cette mesure, rencontre et communique au salarié concerné et au délégué syndicat, la nature et la date de l'acte reproché.
- 14.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et s'il y a lieu à l'arbitrage.
- 14.04 Aucune offense d'un salarié datant de plus de six (6) mois de travail ne peut être invoquée par la suite si aucune infraction de même nature n'a été commise pendant cette période.
- 14.05 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur a le fardeau de la preuve.

ARTICLE 15 UNIFORMES

- 15.01 a) L'employeur fournit aux salariées dont il l'exige, deux (2) uniformes par année pour les salariées à temps régulier, et un (1) uniforme par année aux salariées à temps partiel.
- Concernant les salariées de la cuisine, l'employeur convient de poursuivre la pratique actuelle.
- b) Tous les salariées de banquet, travaillant quarante cinq (45) jours et plus par année, ont droit à \$25.00, par année, en guise de compensation pour leur uniforme de travail.
- Tous les salariées de banquet, doivent porter une jupe noire (pantalon noir et boucle noire pour les hommes) et une chemise blanche.

ARTICLE 16 CONGES SOCIAUX

- 16.01 Un salarié a droit à ^{ne} ~~trois~~ ^{cong} (5) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès et qui sont des jours devant être travaillés.
- 16.02 Un salarié a droit à trois (3) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de ses père, mère, frère, soeur, beau-père et belle-mère. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès et qui sont des jours devant être travaillés jusqu'au jour des funérailles inclusivement.
- 16.03 Un salarié a droit à un jour de congé payé à son taux régulier pour assister aux funérailles de son beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, si le jour des funérailles est un jour devant être travaillé.
- 16.04 Un salarié bénéficie d'un (1) jour ouvrable de congé payé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- 16.05 Un salarié bénéficie d'un congé sans solde à condition d'aviser son supérieur immédiat quatorze (14) jours avant le congé;
- cinq (5) jours à l'occasion de son mariage;
 - un (1) jour à l'occasion du mariage d'un frère, d'une soeur, de son père ou de sa mère, de son enfant.
- 16.06 Un salarié appelé à agir comme juré pendant ses heures de travail reçoit son plein salaire moins toute compensation versée par les autorités civiles.
- 16.07 L'employeur accorde le temps nécessaire afin de voter aux élections fédérales ou provinciales, tel que prévu par les lois respectives.
- L'employeur accorde le temps nécessaire au maximum trois (3) heures, sur avis d'une (1) semaine, afin de permettre aux salariés de voter aux élections à l'échevinage et mairie et pour l'élection des commissaires d'école, ceci si le salarié n'a pas trois (3) heures consécutives pour aller voter à partir de l'ouverture des poles jusqu'à la fermeture des poles.

ARTICLE 16 CONGES SOCIAUX (suite)

16.08 Un conge sans solde est accordé à un salarié pour une période de deux (2) mois consécutifs lors de l'adoption d'un enfant, sur avis préalable de deux (2) mois.

16.09 a) Après deux (2) ans de service, le salarié a droit, une fois (1) l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'employeur, à un congé sans solde d'une durée n'exédent pas (1) un mois, à la condition qu'il en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance.

b) Tout salarié peut, après entente entre les parties, obtenir un congé sans solde d'une durée à déterminer lors de l'entente avec l'employeur.

ARTICLE 17 HEURE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 17.01 a) Dans chaque département et à l'intérieur de chaque classification, selon leur ancienneté, les salariés sont cédulés suivant l'ordre suivant:
1. salarié régulier
 2. salarié régulier à temps partiel
 3. salarié surnuméraire ou temporaire
- b) Tous les salariés qui n'ont pas d'horaire fixe pour prendre leur repas ont droit à une période de repas de trente (30) minutes payés vers le milieu de la journée régulière de travail.
- c) Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes par chaque demi-journée de travail.
- d) Tout salarié régulier a droit à un congé de quarante-huit (48) heures consécutives par semaine ou après une période de cinq (5) jours de travail consécutifs. Cependant, le salarié qui le désire peut déroger à cette règle.
- e) La semaine normale de travail commence le lundi et se termine le dimanche.
- f) Les heures de repas sont réparties équitablement entre les salariés de chaque département lorsqu'il n'est pas possible de prendre un repas à heure fixe.

17.02 ENTRETIEN MENAGER

- a) La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures pour les salariés réguliers, répartie en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures de travail.
- b) Une cédule de travail est préparée le jeudi, avant la fin du quart de travail, pour la semaine qui suit, tenant compte de la fluctuation des besoins de ce département. L'employeur informe la veille, le salarié cédulé de ne pas se présenter au travail.

ARTICLE 17 HEURE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

17.03 FEMMES DE CHAMBRES

- a) La semaine régulière de travail est de trente (30) heures pour les salariés réguliers réparties en cinq (5) jours consécutifs.
- b) Une cédule de travail est préparée le jeudi, avant la fin du quart de travail, pour la semaine qui suit, tenant compte de la fluctuation des besoins de ce département. L'employeur informe, la veille, le salarié cédulé de ne pas se présenter au travail.
- c) L'employeur informe le salarié, non cédulé, avant 8h15, que ses services sont requis.

17.04 MAINTENANCE, CUISINE, RECEPTION

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, soit cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures de travail.

17.05 BAR

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures soit cinq (5) jours consécutifs.

BUANDERIE

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures soit cinq (5) jours consécutifs.

17.06 SALLE A MANGER, SERVICE AUX CHAMBRES, CAFETERIA

La semaine de travail est de quarante (40) heures, soit cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures de travail.

17.07 BANQUET

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures soit cinq (5) jours.

17.08 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Toute heure de travail dûment autorisée exécutée en plus des heures régulières de travail de la semaine régulière est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée au taux du salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%). Les heures supplémentaires dûment autorisées effectuées un jour de fête chomée et payée au sens de la présente convention collective seront rémunérées au taux triple du salaire régulier.

17.09 TEMPS SUPPLEMENTAIRE (SUITE)

Le temps supplémentaire est volontaire et est offert aux salariés qui exécutent normalement le travail par ordre d'ancienneté.

S'il y a un nombre insuffisant de salariés qui accepte, l'employeur l'offrira aux autres salariés par ordre d'ancienneté à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

17.10 Le salarié régulier des départements de l'entretien ménager, maintenance, réception et de la cafétéria, qui se rapporte au travail selon sa cédule établie et qui travaille moins que sa journée normale de travail, à la demande de l'employeur a droit à une rémunération équivalente à sa journée normale de travail, sauf dans le cas où le départ hâtif est volontaire de la part du salarié.

17.11 Tout salarié qui a quitté l'hôtel et qui est rappelé d'urgence de son domicile à son travail, sauf les salariés travaillant sur une cédule brisée, après les heures de travail prévues à l'article 17, bénéficie d'une garantie de trois (3) heures à taux et demi. Les salariés de banquets cédules et qui se présentent au travail sans avoir été avisés de ne pas le faire, sauf les salariés travaillant sur une cédule brisée, après les heures prévues à l'article 17, bénéficie d'une garantie de trois (3) à taux et demi. Si après deux (2) appels téléphoniques à des jours et des heures différentes, l'employeur ne rejoint pas le salarié pour une cancellation, la garantie de trois (3) heures à taux et demi s'annule. Un représentant du syndicat doit être présent lors des appels téléphoniques.

17.12 L'employeur informe les salariés réguliers de leur cédule de travail le jeudi avant la fin du quart de travail avant la semaine qui suit, en tenant compte de la fluctuation des besoins de chaque département. La cédule est faite par ordre d'ancienneté. Les lettres d'entente sont valides et font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 18 VACANCES

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

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

Un salarié qui, au premier mai d'une année, a complété trois (3) années de service, a droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à raison de six pour cent (6%) du salaire gagné entre le premier mai de l'année précédente et le trente avril de l'année courante.

Un salarié qui, au premier mai d'une année, a complété huit (8) années de service, a droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné entre le premier mai de l'année précédente et le trente avril de l'année courante.

18.03 L'employeur affiche, au plus tard le 15 mars, une liste des salariés avec leur ancienneté et la durée de congé annuel à laquelle ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence, au plus tard le premier avril.

18.04 L'employeur détermine la date du congé annuel en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés et de l'ancienneté départementale.

Cependant, afin d'assurer la continuité des opérations, la période où les vacances sont prises est déterminée par l'employeur. Cette période est continue, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le salarié.

ARTICLE 18 VACANCES (suite)

- 18.05 Les salariés ont droit à au moins deux (2) semaines de vacances consécutives, durant la période d'été, soit du premier juin au trente septembre. Les vacances sont choisies par ancienneté et un (1) salarié par classification peut s'absenter à la fois. Cependant, les femmes de chambres peuvent, durant la période du premier juillet ou trente août, s'absenter trois (3) à la fois, pour fin de vacances.
- 18.06 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, doit en aviser son employeur, dès que possible, avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire, résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, le salarié doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci.
- 18.07 La liste des vacances est affichée pour chaque département le 15 mai, aux endroits habituels.
- 18.08 La rémunération du congé annuel est remise au salarié avant son départ en vacances.
- 18.09 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur, il a droit à la rémunération des vacances accumulées jusqu'à la date de son départ.

ARTICLE 19 FETES CHOMEES ET PAYEES

19.01 L'employeur reconnaît les jours fériés suivants:

- Le Jour de l'An
- Le 2 janvier
- Le vendredi-Saint
- Pâques
- Le premier mai
- La fête de Dollard
- La St-Jean Baptiste
- La Confédération
- La Fête du Travail
- L'action de Grâces
- Le 24 décembre
- Le 25 décembre

19.02 Le salarié régulier bénéficie du paiement du jour férié s'il a travaillé le jour précédant le jour férié ou le jour suivant le jour férié, sauf s'il est en conge annuel, en conge hebdomadaire, bénéficie d'un conge social, d'une absence prévue à la convention collective ou autorisée par l'employeur.

19.03 a) Le salarié régulier est rémunéré, après entente avec son supérieur immédiat, comme suit:

1. au taux simple, pour chaque heure travaillée, en plus de sa paie de conge, ou
2. au taux simple et le choix d'un jour de conge dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le jour ferie.

b) Le salarié régulier cédule pour être en conge l'un de ces jours fériés, et qui travaille à la demande de l'employeur est rémunéré, après entente avec son supérieur immédiat, comme suit:

1. au taux double, pour chaque heure travaillée, en plus de sa paie de conge ou
2. au taux double et le choix d'un jour de conge dans les trente (30) jours suivant le jour férié.

19.04 a) Le salarié à temps partiel cédule et qui travaille l'un de ces jours ferries est rémunéré après entente avec son supérieur immédiat, comme suit:

1. au taux simple, pour chaque heure travaillée, en plus de sa paie de conge, ou

ARTICLE 19 FÊTES CHOMÉES ET PAYÉES (suite)

19.04 suite)

2. au taux simple et le choix d'un jour de conge dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le jour férié.

- b) Le salarié à temps partiel cédulé pour être en congé et qui travaille à la demande de l'employeur est rémunéré après entente avec son supérieur immédiat, comme suit:
 1. au taux double, pour chaque heure travaillée, en plus de sa paie de conge ou
 2. au taux double et le choix d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié.

ARTICLE 20 CONGES MALADIE

20.01 Tous les salariés ont droit à un montant, équivalent, à 3.6% de leurs heures travaillées selon leur taux horaire, à titre de conge maladie.

20.02 La période de référence pour les congés de maladie est du premier juillet au trente juin, de l'année suivante et sont payés le 10 juillet de chaque année.

20.03 Pour avoir droit au 3.6% de congé maladie, il faut que le salarié ait complété sa période de probation de 45 jours.

ARTICLE 21 ASSURANCE COLLECTIVE

21.01 L'employeur defraiera 50% de la prime et les salariés 50%.
La part de l'employeur se limite à \$3.00 pour les salariés célibataires et à \$5.00 pour la salariés avec personnes à charge, par semaine.

21.02 L'employeur effectuera les déductions sur le salaire hebdomadaire des salariés et fera parvenir à la compagnie d'assurance, à chaque période de quatre (4) semaines, au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la période, la somme totale déduite avec la liste des salariés pour lesquels une déduction est faite et les renseignements pertinents à la facturation.

21.03 Le syndicat remettra à l'employeur une copie de la police-maîtresse.

ARTICLE 22 CONGE DE MATERNITE

- 22.01 1. La salariée enceinte a droit à un conge pour maternité sans solde à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
2. La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, elle peut cesser de travailler à compter du début du septième mois de la grossesse, c'est à dire quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement, après en avoir avisé l'employeur dans les meilleurs délais. L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
3. Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, en dehors de son conge de maternité sans solde, elle peut bénéficier des dispositions de congés maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux autres congés de maladie.
4. La salariée doit reprendre son travail entre la quarante deuxième (42e) et la cent cinquantième (150e) journée suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé; dans ce cas, elle doit présenter, à son employeur, un certificat médical.
5. Toutefois, la durée totale du conge de maternité ne devra pas dépasser six (6) mois de calendrier.
6. Durant ce conge, l'ancienneté s'accumule et à son retour au travail, la salariée reprend son poste de travail à moins qu'il y ait eu entente préalable contraire, et ne perd aucun de ses droits acquis.

ARTICLE 22 CONGE DE MATERNITE (suite)

22.01 (suite)

7.a) L'employeur accorde à la salariée, ayant un (1) an de service au début du congé de maternité, une prestation de maternité d'un montant égal à celui qu'elle recevrait de l'assurance chômage et ce pour une période de deux (2) semaines de façon à couvrir le délai de carence au sens du Régime d'Assurance CHômage. Le bénéfice s'applique lorsque la salariée revient au travail pour un minimum de trois (3) mois et disparaît si la cessation d'emploi a lieu à l'intérieur de ce délai.

b) Noobstant les dispositions du paragraphe a), advenant qu'une législation prévoit une prestation ayant comme conséquence de couvrir le délai de carence ci-haut mentionné, l'employeur versera si nécessaire, uniquement la différence entre la prestation prévue par ladite législation couvrant le délai de carence et la prestation stipulée au paragraphe a) ci-haut.

8. La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à six (6) mois suivant les principes établis à l'article 16.09, pour les congé sans solde.

9. L'employeur expédie, par courrier, à la salariée en congé de maternité, les documents émis par lui à l'intention des salariées.

10.a) La salariée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la loi, a droit à la protection qui lui est accordée par sa banque de maladie.

b) Si à la suite de complications découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la loi, la salariée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera de la protection prévue au régime de garantie de salaire telle que prévue à la clause 21.

ARTICLE 23 CONDITIONS PARTICULIERES

- 23.01 Chaque salariée "femmes de chambres" effectue au maximum treize (13) chambres par jour.
- 23.02 L'employeur remet au salarié visé, les pourboires que le client a payé en acquittant sa facture, ce même principe dans les groupes de salariées et de groupes de clients, pour la salle à manger la Rotonde. Les salariées de banquet recevront 12% du service charge au client.
- 23.03 Tout transfert d'un salarié d'une tâche à une autre, est sur une base volontaire.
- 23.04 Pour un repas gastronomique dans une salle de banquets, les salariées de la salle à manger auront le droit de le servir.
- 23.05 Les femmes de chambre peuvent travailler à la buanderie si au préalable elles ont apposé leur noms sur une liste de disponibilité produite à cet effet par ordre d'ancienneté. Les salariées de buanderie qui sont régulièrement affectés à la buanderie peuvent effectuer l'entretien des chambres.
- 23.06 Un salarié de la salle à manger ou des bars peut travailler aux banquets si au préalable il a apposé son nom sur une liste de disponibilité produite à cet effet par ordre d'ancienneté.
- 23.07 Il est convenu que le (la) responsable du département de la buanderie n'accomplit pas plus de quarante (40) heures de travail par semaine.
- 23.08 Mme Jeanne d'Arc Fleury salariée affectée à la buanderie y demeurera pour la durée de la convention et n'effectuera pas le travail de femme de chambre autre que selon son consentement sauf si elle fait une demande sur un autre poste.
- 23.09 Un bonus de 5% sera accordé aux femmes de chambres, entretien et buanderie basé sur la période du 09-07-84 au 01-juillet 1985.

ARTICLE 24 COMMUNICATIONS

24.01 *Tout avis écrit que l'une des parties donne à l'autre est adressé comme suit:*

A l'employeur:

LE MOTEL CASTEL DE L'ESTRIE INC.

901, rue Principale

Granby, Québec J2g 2z5

Au Syndicat:

SYNDICAT DES SALARIES DU CASTEL DE L'ESTRIE (CSN)

371, rue St-Jacques

Granby, Québec J2g 3m5

24.02 *Tout avis ainsi expédié est censé avoir été signifié le jour ouvrable suivant la date de son dépôt à la poste; le reçu de recommandation postale sert à établir la date de la mise à la poste.*

24.03 *L'une ou l'autre des parties peut, en tout temps, changer son adresse, en donnant avis à cet effet comme sus-mentionné.*

ARTICLE 25 LETTRES D'ENTENTE ET ANNEXES

25.01 *Les lettres d'entente et annexes font partie intégrante de la présente convention.*

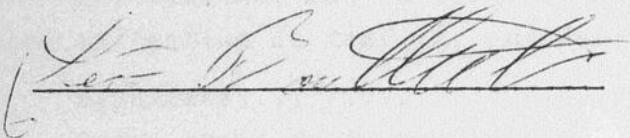
ARTICLE 26 DUREE DE LA CONVENTION

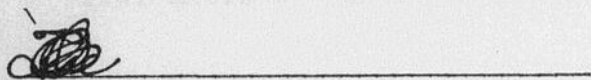
26.01 La presente convention collective entre en vigueur le
01 juillet 1985 pour une durée de trois (3) ans.

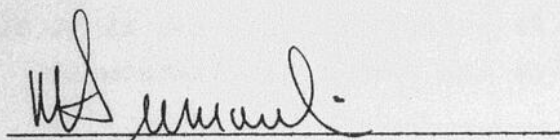
26.02 Toutefois, la convention collective demeure en vigueur
jusqu'à son renouvellement sauf à compter de la date de
l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signés à Granby,
ce 5 ièm jour du mois de Juillet 1985.

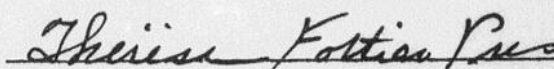
LE MOTEL CASTEL DE L'ESTRIE INC.

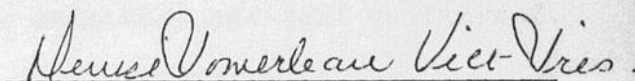


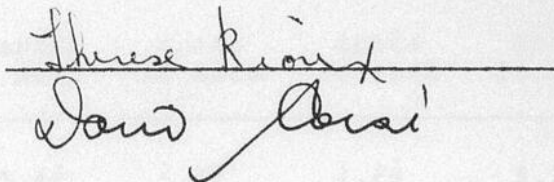




SYNDICAT DES SALARIES DU CASTEL
DE L'ESTRIE (CSN)







Annexe "A"

Salaires des salariés, qui sont au travail

Classifications	après 6 mois	après 12 mois	après 24 mois	après 36 mois
Serveur Salle à manger et Banquet	5.30	5.45	5.60	5.75
1er Cuisinier	8.20	8.40	8.60	8.80
2ième Cuisinier	7.50	7.70	7.90	8.10
Utilité	6.70	6.90	7.10	7.30
Barmaid	5.55	5.70	5.90	6.10
Placier	5.55	5.70	5.90	6.10
Entretien ménager-buanderie Femme de chambres	6.30	6.55	6.80	7.05
Serv. de chambre et Buanderie de nuit	6.55	6.80	7.15	7.40
Maintenance	7.30	7.50	7.70	7.90
Réceptionniste	6.45	6.60	6.75	6.90

— Les salariés sur la liste de paie, le jour de la signature de la convention collective de travail, ont droit aux augmentations suivantes;

Signature.....	2%
2ième année de la convention.....	3%
3ième année de la convention.....	2%

— Il est convenu qu'à la fin de la deuxième année de la convention si le coût de la vie est supérieur à 4%, l'employeur paie le surplus de 4%.

Ce montant est ajouté aux salaires des salariés, qui sont au travail.

Salaires pour futur employés

Classification	Embauche	après 6 mois	après 12 mois	après 24 mois	après 36 mois
Serveur salle à manger	4.00	4.40	4.50	4.80	5.10
Serveur banquet	4.00	4.25	4.50	4.60	4.75
1er Cuisinier	5.65	6.20	6.30	6.90	7.50
2ième Cuisinier	4.55	5.00	5.10	5.60	6.25
Utilité	4.00	4.40	4.50	4.80	5.10
Preposé au bar	4.00	4.40	4.50	4.80	5.10
Entretien ménager	4.00	4.40	4.50	4.75	5.00
Preposé aux chambres	4.00	4.40	4.50	5.00	5.50
Maintenance	4.50	4.90	5.00	5.30	5.60
Réceptionniste	4.00	4.40	4.50	5.00	5.50