

NOM

NO 03068-4

Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

DÉPÔT

03068-4

Dépôt N°: 8110107

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-312-09</b>
Date	Signature: 81-09-25 Reception: 81-10-13	Durée	Du: 81-07-01 Au: 84-06-30
		Nombre de salariés régis par la convention collective: <b>346</b>	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des empl. d'Hôtels, restaurants et commis de bars, local 31 - Hotel &amp; Restaurant....</b> <b>Att.: M. Don Salcito</b> <b>1410 rue Stanley, ch. 500</b> <b>Montréal, Qué H3A 1P8</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Mt Royal Hotel Inc</b> <b>1455 rue Peel</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H3A 1F5</b>

Unité de négociation

*Waiters, waitresses, bus boys, engineers, and helpers, cooks, cook apprentices, kitchen Helper Kitchen porters, pantry girls, pastry cooks & Assistants potwashers bartenders, housemen, banquet porters, chambermaid, bathmaids, office employees, telephone operators, food checkers, cashiers, clerks bell men, elevator operator*

Région	06-06	Activité	8811 (10)	Affiliation	7
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

1

Signature: *Monique P...* Date: 81-10-19

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

003 (011)

RECHERCHE

03068-2  
M

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE  
INTERVENUE

ENTRE:

Mt-Royal Hotel Inc., Une Compagnie existant en vertu des lois de la Province de Québec, ci-après appelée "La Compagnie", et exploitant L'Hôtel Sheraton Mt-Royal.

Partie de première part

ET:

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS, RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS, LOCAL 31, (CTC-FTQ), ci-après appelé "LE SYNDICAT".

Partie de seconde part

EN FOI DE QUOI, les parties conviennent de ce qui suit:

## BUTS

ATTENDU QUE les parties entendent coopérer en vue d'assurer des relations suivies, harmonieuses et satisfaisantes entre l'Employeur et ses salariés. Elles entendent pourvoir au règlement prompt et équitable des griefs, de même qu'établir et maintenir des conditions de travail et de salaires satisfaisantes pour tous les salariés assujettis aux dispositions de la présente convention.

ATTENDU QUE les parties aux présentes désirent de plus favoriser l'efficacité de tous les salariés afin que les conditions de travail puissent se stabiliser à un niveau supérieur dans l'industrie hôtelière, les parties aux présentes ont convenu des dispositions suivantes.

## CHAMP D'APPLICATION

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

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

## ARTICLE I

### DEFINITIONS

- 1.01     "Salarié": signifie toute personne couverte par le certificat d'accréditation et assujettie aux dispositions de la présente convention.
- 1.02     "Salarié en probation": signifie toute personne qui n'a pas complété trente (30) jours de travail chez l'Employeur depuis son dernier embauchage.
- 1.03     "Salarié régulier": signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une (1) semaine de travail de plus de vingt-quatre (24) heures ou moins.
- 1.04     "Salarié régulier à temps partiel": signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une (1) semaine de travail de vingt-quatre (24) heures ou moins.
- 1.05     "Surnuméraire": signifie un salarié qui travaille pour l'Employeur pour des fins spécifiques et pour une période de temps déterminée, et qui ne sont pas assujettis aux dispositions des présentes sauf en ce qui concerne celles qui se rapportent au régime syndical, à la retenue syndicale et celles se rapportant au salaire.
- 1.06     Les conditions de travail des salariés, extra en banquet affectés au Service des banquets sont celles qui sont prévus à l'annexe "F" jointe à la présente convention collective.

- 1.07 L'ancienneté du salarié régulier à temps partiel s'accumule au prorata du temps travaillé.
- 1.08 Un salarié régulier à temps partiel n'acquiert un nouveau statut que s'il obtient un nouveau poste par suite d'un affichage.
- 1.09 Pour fins d'application de la convention collective, le salarié régulier à préséance sur le salarié régulier à temps partiel.
- 1.10 Les salariées exclues de l'unité de négociation ne peuvent exécuter du travail normalement fait par des salariés couverts par l'unité de négociation, si cela a pour effet direct de causer des mises-à-pied.

## ARTICLE 2

### RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant du groupe de salariés couverts par l'accréditation, le tout tel que prévu au Code du Travail.

## ARTICLE 3

### RELATIONS

#### 3.01

L'Employeur convient qu'aucune discrimination, intervention, contrainte ou coercion ne sera exercée ou pratiquée par lui ou par l'un de ses représentants relativement à tout salarié et, en particulier, à tout délégué syndical à cause de son adhésion au Syndicat ou de son activité pour le compte du Syndicat et que l'adhésion au Syndicat des employés admissibles ne sera pas découragée.

#### 3.02

Au cas où l'Employeur jugerait nécessaire de congédier un salarié qui est également un délégué du Syndicat, ce congédiement n'aura pas lieu avant que la position de l'Employeur n'ait été expliquée au permanent syndical par le représentant de l'Employeur. Les parties comprennent et conviennent que la présente disposition ne saurait restreindre, léser ou porter autrement atteinte aux droits de l'Employeur dans les cas de congédiement.

#### 3.03

Le Syndicat convient qu'à moins de disposition contraire prévue à la présente il n'y aura aucune activité syndicale dans les locaux de l'Employeur pendant les heures de travail.

3.04

Contrat à forfait: à l'exception des travaux de nature irrégulier ou technique l'employeur s'engage à ne pas donner de contrat à forfait autres que ceux déjà en vigueur si l'octroi de tel contrat entraîne la mise à pied des salariés réguliers.

#### ARTICLE 4

##### REGIME SYNDICAL

4.01

Tout salarié qui est membre du syndicat à la date de la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle du dit Syndicat pendant la durée de la convention collective.

4.02

Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature de la présente convention collective doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la convention collective.

4.03

Le Syndicat devra envoyer un avis écrit (avec une copie à l'Employeur) à tout salarié qui refuse de devenir membre du Syndicat. L'Employeur congédiera ledit salarié sept (7) jours après la réception de la copie de cet avis, sauf si:

- a) Le salarié régularise sa situation à la satisfaction du Syndicat.  
ou;
- b) Le salarié expose par écrit à l'Employeur que la décision du Syndicat est injuste et demande que la question soit référée à la procédure de grief et d'arbitrage.

4.04

L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié que le Syndicat a exclu de ses rangs ou dont il a refusé l'adhésion. Cependant, le salarié reste soumis aux stipulations de l'article 5.01.

#### ARTICLE 5

##### RETENUES SYNDICALES

5.01

Comme condition du maintien de son emploi, tout salarié régi par la présente convention doit consentir, par écrit, sur une formule à cet effet, à la retenue par l'Employeur sur son traitement, d'un montant égal à la cotisation syndicale fixée par règlement du Syndicat. L'Employeur s'engage à retenir de la première paie et à remettre mensuellement le montant des sommes ainsi perçues au bureau du Syndicat avant le dernier jour de chaque mois.

5.02

L'Employeur perçoit de tous nouveaux membres le droit d'initiation fixé par le Syndicat et ce sur réception d'une autorisation écrite de la part du salarié.

5.03

L'Employeur et le Syndicat fixeront par entente le mode de rattrapage pour le droit d'initiation et la cotisation syndicale due par un salarié au retour d'un congé maladie ou d'un congé sans solde.

RETENUES SYNDICALES (suite)

- 5.04 L'Employeur fournit au Syndicat, une fois par mois, une liste des nouveaux salariés incluant leur date d'entrée, leur adresse, service, classification et leur numéro d'assurance sociale et la date d'ancienneté ainsi que la date de départ.
- 5.05 Dans le cas de modification du taux des cotisations régulières, cette modification s'effectue à la première paie qui suit la réception par l'Employeur d'un avis écrit du Syndicat énonçant la modification du taux des cotisations régulières.
- 5.06 Nonobstant ce qui précède, le Syndicat convient d'indemniser l'Employeur de toute réclamation suite à l'application des dispositions des articles relatif au régime syndical et aux retenues syndicales.

ARTICLE 6

GREVE, LOCK-OUT

- 6.01 Toute grève, lock-out, toute action concertée ou non pour interrompre, réduire, ralentir ou nuire à la bonne marche de l'hôtel est formellement interdite pendant la durée de la présente convention collective.

## ARTICLE 7

### DROITS DE LA DIRECTION

- 7.01 Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'Employeur de gérer et de diriger son entreprise et plus particulièrement de:
- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
  - b) Embaucher, congédier, muter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou discipliner les salariés;
  - c) Etablir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement, les installations nécessaires et les procédures administratives;
  - d) Etablir des règlements concernant la conduite et le comportement des salariés, de les amender ou de les modifier.

## ARTICLE 8

### ACTIVITES SYNDICALES

- 8.01 L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou autrement faire élire les membres d'un comité de négociation composé de dix (10) salariés maximum. Les salariés seront rénumérés si les négociations ont lieu durant leur horaire de travail. Un (1) permanent syndical ainsi que les officiers exécutifs à plein temps peuvent assister aux séances de négociations.

ACTIVITES SYNDICALES (suite)

- 8.02 L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou autrement faire élire un (1) délégué par département pour aider les salariés à présenter leurs griefs aux représentants de l'Employeur. Une liste de noms de tous les délégués syndicaux sera fournie à l'Employeur par le Syndicat et sera maintenue à jour.
- 8.03 Un salarié ne peut être délégué syndical que s'il a complété sa période de probation de travail pour l'Employeur.
- 8.04 Les délégués syndicaux doivent avant tout accomplir leurs tâches régulières. Ils peuvent s'absenter de leurs fonctions régulières pour les griefs après avoir obtenu la permission de leur supérieur immédiat et qu'à leur retour, ils fournissent toute explication raisonnable pouvant être demandée au sujet de leur absence.
- 8.05 Les permanents du Syndicat, deux (2) au plus, auront la permission en temps et intervalles raisonnables de visiter les lieux dans le but d'interviewer les salariés et de faire enquête sur leurs conditions de travail après avoir obtenu la permission du directeur du personnel ou son représentant, laquelle ne peut être refusée sans raison valable. Il est entendu que ces représentants ne devront d'aucune façon gêner le travail des salariés ni nuire à la bonne marche de l'hôtel et qu'avant d'entrer dans un service ils devront présenter au chef de service une pièce d'identité.

## ARTICLE 9

### PROCEDURE DE GRIEFS

9.01 Les parties aux présentes sont désireuses de voir les griefs se régler aussi rapidement que possible. Il est entendu qu'aucun salarié n'a de grief à faire valoir avant d'avoir donné à son supérieur immédiat, une occasion de régler ledit grief, sauf en ce qui concerne les cas de congédiement, lesquels sont immédiatement référés à l'étape (1) de la procédure de griefs. Il est entendu que seuls les salariés qui ont terminé leur période de probation peuvent déposer un grief pour contester un congédiement.

9.02 S'il le désire, le salarié peut se faire accompagner par son délégué syndical.

9.03 Si un grief n'est pas réglé à la satisfaction du salarié en dedans de cinq (5) jours ouvrable (exclusion faite des congés fériés et des jours de fin de semaine) de l'occurrence du fait qui justifie le grief, ce grief sera soumis au représentant syndical lequel en discutera verbalement avec le Directeur du Personnel. Le Directeur du Personnel doit rendre sa réponse au permanent syndical dans les cinq (5) jours qui suivent. A défaut de règlement, la procédure suivante s'applique:

#### ETAPE NO 1:

Le grief doit être soumis par écrit par un officier du Syndicat au Directeur du Personnel ou son représentant dans les cinq (5) jours qui suivent la réponse du représentant de l'Employeur. Le Directeur du Personnel ou son représentant a cinq (5) jours pour rendre sa décision suite à la réception du grief tel que soumis par écrit, à l'étape No 1.

PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

9.03  
(suite) ETAPE NO 2:

A défaut de règlement à l'étape No 1, le grief peut être porté à l'arbitrage dans les quinze (15) jours qui suivent. A défaut de ce faire par le Syndicat, le grief doit être considéré comme réglé.

ARTICLE 10

ARBITRAGE

- 10.01 Lorsque l'un ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage tel que stipulé à l'étape #2 ci-dessus, cette demande sera faite par écrit et adressée à l'autre partie à la présente convention; le tout, sera référé à un arbitre unique selon l'article 100 du Code du Travail.
- 10.02 Aucun cas ne sera soumis à l'arbitrage s'il n'a pas franchi toutes les étapes requises dans les délais impartis.
- 10.03 L'arbitre a juridiction pour interpréter et faire observer toutes et chacunes des dispositions de la présente convention. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les parties.

## ARBITRAGE (suite)

- 10.04 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer, d'ajouter ou de soustraire quelque disposition de cette convention. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de modifier ou d'annuler une suspension ou un congédiement imposé par l'Employeur et d'y substituer la décision qui paraît juste et raisonnable.
- 10.05 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin des auditions.
- 10.06 Les frais et honoraires de l'arbitrage sont payés à parts égales par les deux (2) parties.

## ARTICLE 11

### MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 La transgression par un salarié de certains règlements fondamentaux sera considérée comme une cause juste pour l'imposition d'une mesure disciplinaire.
- 11.02 Tout grief, suite à un congédiement d'un salarié régulier, peut être reçu si une déclaration écrite à cet effet est soumise au Directeur de l'hôtel dans les cinq (5) jours suivant le congédiement dudit salarié.
- 11.03 Lorsqu'un salarié a été congédié sans avis, il aura le droit d'avoir une entrevue avec son délégué syndical durant une période de temps raisonnable avant de quitter les lieux.

ARTICLE 12

ANCIENNETE

- 12.01 La Compagnie souscrit au principe général voulant qu'un salarié ayant à son actif une période de service satisfaisant plus longue qu'un autre doit être considéré lorsque surgît une occasion d'avancement pour laquelle il possède l'habileté et l'efficacité.
- 12.02 La Compagnie convient au principe d'établir les "Congés hebdomadaires" d'un salarié suivant son ancienneté dans le département ou groupe où il travaille pourvu que cette pratique n'empêche pas la Compagnie de maintenir une main d'oeuvre complète, compétante et qualifiée en tout temps.
- 12.03 Tout nouveau salarié sera considéré comme étant en période de probation et nom ne figurera pas sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas travaillé un total de trente (30) jours ouvrables au service de la Compagnie.
- 12.04 La liste d'ancienneté de chaque service sera affichée au moins une fois par année et ne mentionnera que l'ancienneté acquise dans ledit service. Le total de l'ancienneté, calculée depuis la date à laquelle le salarié est entré au service de la Compagnie, n'entrera en ligne de compte que pour des avantages tels que les vacances, bien que le choix de la période des vacances se fasse selon l'ordre d'ancienneté à l'intérieur des services. Toute contestation de la liste d'ancienneté doit être présentée par écrit à la Compagnie dans les quinze (15) jours suivant l'affichage de la liste.

ANCIENNETE (suite)

- 12.05 Il est interdit de transférer l'ancienneté acquise d'un service à un autre. En cas de mutation temporaire ou pour moins de quatre-vingt-dix (90) jours, l'employé conservera l'ancienneté acquise dans le premier service seulement s'il retourne à celui-ci dans les quatre-vingt-dix (90) jours.
- 12.06 En cas de promotion, de rétrogradation ou d'avancement des salariés, l'habileté et l'efficacité des salariés seront les facteurs décisifs et toutes choses égales, l'ancienneté à l'intérieur du groupe ou du service sera le facteur décisif.
- 12.07 Lorsqu'il est nécessaire de réduire l'effectif d'un groupe ou d'un service de manière générale, l'ancienneté sera le facteur déterminant en autant que cela n'empêche pas la Compagnie de maintenir une équipe d'employés qualifiés, prêts à faire le travail disponible.
- 12.08 Les salariés rappelés au travail après une mise à pied le seront de la manière suivante:
- a) Dernier congédié, premier rappelé, sous réserve de la nécessité de maintenir une équipe qualifiée, tel que mentionné à l'Article 12.07.
  - b) Au cas où des mises à pied saisonnières deviendraient nécessaires, la Compagnie et l'Union tenteront de réduire la semaine de travail des salariés en cause plutôt que de congédier les derniers venus dans le(s) service(s) en question.

ANCIENNETE (suite)

12.09 Les noms des salariés mis à pied resteront sur la liste d'ancienneté de la Compagnie pour une période de six (6) mois, après quoi ils pourront être rayés ou gardés sur la liste avec le consentement de l'Union qui ne sera pas indûment refusé.

12.10 Les serveurs permanents qui sont mis à pied, en plus d'être gardés sur la liste d'ancienneté comme mentionné ci-dessus, seront placés sur la liste des salariés supplémentaires permanents (Steady Extras) pour une période de six (6) mois renouvelable.

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

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

ANCIENNETE (suite)

- 12.11
- f) Lorsqu'il est mis à pied pour une période égale à son ancienneté et ce, jusqu'à un maximum de six (6) mois renouvelable sans excéder six (6) autres mois;
  - g) Lorsqu'il est absent par suite de maladie ou accident, si telle absence excède vingt-quatre (24) mois.
  - h) Lorsqu'il est absent par suite d'une maladie industrielle ou un accident de travail, si telle absence excède vingt-quatre (24) mois. Toutefois, lorsqu'il est absent pour une période excédant vingt-quatre (24) mois et que subséquemment, son rétablissement est tel qu'il redevient en mesure d'exécuter ses fonctions normalement, l'Employeur lui donne priorité lors d'un nouvel embauchage;
  - i) Lorsque rétabli à la suite d'une maladie ou d'un accident, il ne revient pas au travail dans le délai prévu à moins qu'il ne soumette un certificat médical de son médecin traitant, attestant la nécessité de la prolongation, tel certificat pouvant en tout temps être vérifié et contrôlé par l'Employeur. Les parties conviennent qu'un salarié pourrait avoir été retardé du à des circonstances atténuantes pourvu qu'il puisse prouver son retard par écrit.

12.12 Pour le choix d'un salarié dans tout mouvement de main-d'oeuvre, la compétence et l'habileté sont les facteurs décisifs et toutes ces choses égales, l'ancienneté à l'intérieur du département sera le facteur décisif.

ANCIENNETE (suite)

12.13 Dans les cas de mise à pied, l'ancienneté départementale est le facteur déterminant sous réserve de maintenir une équipe de salariés qualifiés prêts à faire le travail disponible.

ARTICLE 13

13.01 L'Employeur accordera des congés sans solde à sa discrétion; tout salarié qui s'absente avec la permission écrite de l'Employeur ne sera pas considéré comme étant mis à pied et maintiendra son ancienneté pendant son absence.

13.02 Durant les congés sans solde, le salarié ne bénéficie d'aucun avantage prévu à la convention collective.

13.03 Aucun congé sans solde ne sera accordé pour permettre à un salarié de prendre un autre emploi pendant ce temps sauf avec le consentement de l'Employeur et du Syndicat.

13.04 Un salarié qui est élu pour occuper un poste permanent au sein du Syndicat peut demander à l'Employeur la permission de prendre un congé sans solde d'un (1) an, permission que l'Employeur ne refusera pas indûment. Ce congé peut être renouvelé une seule fois pour une autre année, après quoi le salarié devra soit revenir au travail, soit démissionner.

## CONGES SANS SOLDE (suite)

- 13.05 Pour un congé de maternité, l'Employeur convient de donner un congé sans solde à la salariée enceinte à compter du début du septième (7ième) mois de sa grossesse jusqu'à la fin du deuxième (2ième) mois suivant l'accouchement. Elle peut quitter plus tôt au cours de sa grossesse et revenir plus tard après l'accouchement, sur avis médical. A son retour, elle reprend son poste ou un poste comportant un salaire équivalent, sans perte d'ancienneté.
- 13.06 L'Employeur peut exiger le départ en congé sans solde de la salariée à compter du début du septième (7ième) mois de sa grossesse s'il juge que la salariée n'est plus en mesure d'accomplir normalement son travail.
- 13.07 Seul, l'employé ayant terminé sa période de probation est éligible à une demande de congé sans solde.

## ARTICLE 14

### SANTE ET SECURITE

- 14.01 L'Employeur maintiendra les conditions d'hygiène nécessaires et fournira, là où cela est nécessaire, des dispositifs de sécurité appropriés et il s'efforcera d'éliminer toute condition de travail qui met en danger la santé ou la sécurité des salariés.
- 14.02 Le Syndicat accepte de coopérer pour assurer l'observance des règles d'hygiène et de sécurité.

SANTE ET SECURITE (suite)

- 14.03 Dans les cas d'accidents de travail, l'Employeur s'engage à donner, dans la mesure du possible, les premiers soins aux salariés blessés, à les faire transporter à l'hôpital le plus près ou chez le médecin et à les payer pour la balance de la journée de travail s'il ne peut revenir au travail selon un certificat médical.
- 14.04 L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse de premiers soins conforme aux normes pour les blessures mineures, dans les départements suivants: cuisine, maintenance, sécurité, entretien ménager.
- 14.05 L'Employeur doit payer au salarié victime d'un accident de travail, à titre de compensation, son salaire à la période normale pour les cinq (5) premiers jours absents suivant l'accident, selon les modalités prévus à la loi.

ARTICLE 15

FERMETURE D'UN DEPARTEMENT

- 15.01 A la fermeture définitive d'un département qui cause des licenciements de salariés réguliers, l'Employeur avise dans la mesure où cela est possible, le Syndicat et le salarié dans les quinze (15) jours de calendrier de la fermeture.

ARTICLE 16

AFFICHAGE

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

ARTICLE 17

HANDICAPE

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

ARTICLE 18

COMITE DE SANTE ET SECURITE

- 18.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de procéder à la mise-sur-pied d'un Comité de Santé et Sécurité composé de représentants de la Direction et un minimum de deux (2) salariés. Tel comité se réunira selon les procédures de la compagnie Sheraton, au moins une fois par mois, et il a comme mandat de faire des recommandations aux parties signataires de la présente convention collective en toutes matières relatives à la santé et la sécurité du personnel de l'hôtel. Ces réunions se tiennent durant les heures de travail et sans perte de salaire.

ARTICLE 19

ANNEXES

19.01 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 20

POSTES VACANTS ET NOUVEAU POSTE

20.01 Si l'Employeur décide de combler un poste vacant qui comprend toute classification ou poste dépourvu de son titulaire pour une durée de plus de trente (30) jours de calendrier et que l'Employeur désire combler ou s'il décide de combler un nouveau poste, la procédure suivante s'appliquera:

- a) Un avis est affiché pour une période de trois (3) jours (excluant les samedis et les dimanches) et jours fériés ou quand le bureau du personnel est fermé.
- b) Le poste est accordé au salarié qui fait application par écrit au département du personnel à l'intérieur de ce délai, le tout conformément aux dispositions prévues à l'article qui traite de l'ancienneté.

POSTES VACANTS ET NOUVEAU POSTE (suite)

- 20.01 c) Si l'Employeur choisit l'un des salariés qui s'est porté candidat, ce dernier aura une période d'essai de trente (30) jours dans son nouveau poste. Si pendant cette période de temps, le salarié est jugé incapable de remplir la tâche, ce dernier pourra retourner au poste qu'il occupait précédemment sans perte d'ancienneté de bénéfices et il reprend alors le salaire qu'il touchait à son premier poste.

ARTICLE 21

LOIS ACTUELLES ET FUTURES

- 21.01 Il est entendu et convenu que toutes les dispositions de cette Convention et leur interprétation seront assujetties à tous les décrets, règlements, ordonnances et lois, édictés ou adoptés par ou sur l'ordre du Parlement du Canada, de la législature du Québec ou de toute autre autorité légitime, et qu'elles seront considérées comme étant modifiées au besoin de manière que la présente Convention se conforme en tout temps à tout changement pouvant être apporté à ladite législation.

ARTICLE 22.

DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 La présente convention collective est d'une durée de trois (3) ans, commençant le 1er jour du mois de juillet 1981, et se terminant le 30ième jour du mois de juin, 1984.
- 22.02 Aucune des dispositions de la présente convention collective n'est en vigueur avant la date de signature des présentes.
- 22.03 La présente convention demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle entente soit signée par les parties ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties se soit prévaluée de son droit de grève ou de lock-out.
- 22.04 Au premier septembre 1983 et pour une période se terminant le 31 juin 1984: réouverture de la convention collective sur les salaires et les bénéfiques, le tout conformément aux dispositions prévues à l'article 107 du Code du Travail. L'avis de réouverture des négociations doit être donné par l'une ou l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant le 1er ~~août~~, 1983.

*SEPTE*  
*[Signature]*

ARTICLE 23

ARTICLE D'ENTENTE COMPLETE

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

FAIT ET SIGNE A Montreal, PROVINCE DE QUEBEC, CE 25<sup>e</sup> jour  
JOUR DU MOIS DE Sept 19 81.

POUR ET DE LA PART DE:

MT-ROYAL HOTEL INC., une  
Compagnie existant en vertu  
des lois de la Province de Québec  
ci-après appelée "La Compagnie"  
et exploitant L'Hôtel Sheraton  
Mt-Royal.

[Signature]  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,  
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS  
LOCAL 31 (CTC-FTQ)

[Signature]  
John Katsouras  
Don Scifo  
Steve H. Rankel  
Cecil Rankel  
B. Auger  
William In  
Maurice Dubé  
He on Auger  
[Signature]

Bey Belon

ANNEXE "A"

HEURES DE TRAVAIL, SURTEMPS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1. La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers à plein temps et de tous les salariés réguliers à temps partiel sera de quarante (40) heures par semaine composée de cinq (5) journées de travail de huit (8) heures chacune et de deux (2) jours consécutifs de congé.

Le paragraphe qui précède ne constitue qu'une méthode d'établissement des horaires et ne doit être interprété comme une garantie d'heure de travail.

SURTEMPS

2. Pour toutes les heures travaillées en plus de huit (8) heures dans une journée (sans compter le temps alloué pour les repas et les pauses), le salarié sera payé au taux de une fois et demi son taux horaire régulier. Les parties conviennent que pour toutes les heures supplémentaires effectuées en plus des quatre (4) premières heures supplémentaires dans une même journée, l'employé sera payé au taux de deux fois son taux horaire régulier.

SURTEMPS (suite)

3. Lorsqu'on exige d'un salarié qu'il travaille le 6ième et 7ième jour de sa semaine normale de travail, c'est-à-dire au cours de ses deux (2) jours consécutifs de congé, l'employé sera payé pour les huit (8) premières heures par jour, (sans compter le temps alloué pour les repas et les pauses) au taux de une fois et demi son taux horaire régulier et il sera payé pour toutes les heures effectuées en plus de ses huit (8) premières heures de cette journée au taux de deux (2) fois son taux horaire régulier.
4. La Compagnie paiera les frais de déplacement en taxi à l'intérieur d'un rayon de 5 miles de l'hôtel à son domicile, à tout employé qui en raison de surtemps finit de travailler entre 03h.00 et 06h.30
5. Lorsqu'un salarié, ayant fini sa journée normale de travail et ayant quitté l'hôtel, est rappelé au travail par la Compagnie, cette dernière lui paiera une heure pour son déplacement et un minimum de quatre (4) heures au taux de une fois et demi son taux horaire régulier, soit un minimum de sept (7) heures à son taux horaire régulier.

## PRESENCE AU TRAVAIL

6. La Compagnie convient de faire tout son possible pour répartir également et équitablement la charge de travail entre les salariés réguliers à plein temps.

Lorsqu'un salarié se présente au travail tel que requis, la Compagnie lui donnera le travail et lui versera le salaire d'une journée normale de travail. Cette disposition ne s'applique pas aux étudiants travaillant pendant l'été au service de la blanchisserie à qui on donnera seulement quatre (4) heures de travail et de paie à leur taux horaire régulier.

Cette disposition ne doit pas s'appliquer dans le cas d'une panne importante de la machinerie, d'une inondation, d'une panne d'électricité, d'incendie, etc.... ou de toute panne hors du contrôle de la Compagnie.

## JOURS DE CONGE

7. Tous les salariés réguliers à temps plein auront droit à deux (2) journées consécutives de congé par semaine à l'exception de certains salariés travaillant dans un restaurant et/ou bar ouvert seulement six (6) jours par semaine. Les parties conviennent que dans de tels cas, les deux (2) journées de congé ne seront pas consécutives. Cependant, la 2<sup>ième</sup> journée de congé établie ne pourra être changée qu'après avoir donné un avis de deux (2) semaines normales de travail. Dans le cas où l'on exige d'un tel salarié qu'il travaille au cours de sa 2<sup>ième</sup> journée de congé prévue sans lui avoir donné un tel avis, la disposition relative au surtemps s'applique.

JOURS DE CONGE (suite)

7. Il est de plus convenu que la clause de journée de congé séparée ne s'applique pas aux salariés de la cuisine principale.

HORAIRES BRISES

8. Les horaires brisés ne seront établis que dans les départements de restauration et de bars et devront être établis à l'intérieur d'une période de douze (12) heures.

NETTOYAGE DES UNIFORMES

9. Lorsque la Compagnie exige que les salariés portent les uniformes qu'elle leur fournit pour travailler, elle assume les frais de nettoyage des dits uniformes.

DOMMAGE AUX VETEMENTS PERSONNELS

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

## HORLOGE DE POINTAGE

11. La Compagnie peut installer des horloges de pointage aux endroits quelle jugera appropriés.
- a) Le temps inscrit sans l'autorisation du chef de département sur les cartes de pointage et/ou les registres de temps avant le début de l'horaire établi ne sera pas crédité au salarié. Ainsi, à moins que l'autorisation du chef de département ait été obtenue à chaque occasion, le temps inscrit sur les cartes de pointage et/ou les registres de temps avant le début de l'horaire établi ne sera pas considéré comme du temps travaillé.
  - b) Si un salarié pointe après la fin de l'horaire établi, on considérera que le salarié a été retardé pour des raisons personnelles. Le temps inscrit après la fin de l'horaire établi ne sera pas considéré comme du temps travaillé.
  - c) Les salariés qui négligent de pointer à chaque entrée et sortie seront sujets à des mesures disciplinaires.
  - d) Chaque salarié ne devra pointer que sa propre carte de pointage.
  - e) Un salarié qui pointe la carte de pointage d'un autre salarié sera sujet à congédiement immédiat.

#### BENEFICES - VACANCES

1. Les salariés qui ont moins de cinq (5) années de service continu avec la Compagnie ont droit à 4% de leur salaire brut reçu pendant l'année de référence telle que définie par le règlement numéro "3" de la loi du salaire minimum, et ce, pour une période de vacances de deux (2) semaines.
  
2. Les salariés qui ont complété cinq (5) années de service continu avec la Compagnie ont droit à 6% de leur salaire brut reçu pendant l'année de référence telle que définie par le règlement numéro "3" de la loi du salaire minimum, et ce, pour une période de vacances de trois (3) semaines.
  
3. Les salariés qui ont complété dix (10) années de service continu avec la Compagnie ont droit à 8% de leur salaire brut reçu pendant l'année de référence telle que définie par le règlement numéro "3" de la loi du salaire minimum, et ce, pour une période de vacances de quatre (4) semaines.

#### PERIODE DE VACANCES

4. Les périodes de vacances devront être accordées à l'intérieur des dix (10) mois qui suivent la date à laquelle un salarié devient admissible selon les paragraphes 1,2 et 3 de cette annexe.

PERIODE DE VACANCES (suite)

5. L'horaire des périodes de vacances devra être préparé par les chefs de service le plus tôt possible après le 30 avril de chaque année et les salariés devront en être avertis. En ce qui a trait au droit des salariés de faire connaître leur préférence pour le choix des périodes de vacances, l'ancienneté par groupe de travail sera le facteur déterminant en autant qu'il sera raisonnablement possible de le faire dans les circonstances.
6. Les salariés auront jusqu'au 21 mai de chaque année pour demander des changements aux dates déjà déterminées.
7. Dans la mesure du possible, la Compagnie peut accorder des vacances durant les mois de juillet et août, à condition que celles-ci n'empêchent pas la Compagnie de maintenir une équipe qualifiée et adéquate pour faire le travail.
8. Les jours de vacances ne peuvent être accumulés d'une année à l'autre.
9. La Compagnie peut obtenir des changements pour des périodes de vacances si elle le juge nécessaire.

ANNEXE "C"

CONGES PAYES

1. La compagnie paiera à tous les salariés réguliers et à tous les salariés réguliers à temps partiel, qui ont complété leur période de probation, une journée de paie pour les congés suivants, à savoir:

- a) Le premier de l'an
- b) Le Vendredi Saint
- c) La Fête de la Reine
- d) La Saint Jean Baptiste
- e) La Fête de la Confédération
- f) La Fête du Travail
- g) Le jour de l'Action de Grâce
- h) Le jour de Noel
- i) L'anniversaire de naissance de l'employé
- j) L'anniversaire d'entrée en fonction
- k) Le 26 décembre (effectif le 26 décembre 1982)

2. Les salariés réguliers à temps partiel ont droit aux bénéfices de congés payée de la façon prévue à la loi sur les normes de travail (Bill 126).

3. Si le salarié n'est pas requis de travailler durant les journées ci-haut mentionnées, la Compagnie paiera une journée au taux régulier de l'employé.

4. Sile salarié est requis de travailler durant les jours ci-haut mentionnés, la Compagnie lui versera en plus de son taux régulier de paie, la contre-valeur d'un jour de paie supplémentaire de salaire à son taux régulier.

CONGES PAYES (suite)

5. Lorsqu'un ou plusieurs des congés mentionnés ci-dessus coïncident avec la journée de congé régulière établie d'un(e) salarié(e) admissible, ce(tte) dernier(e) recevra le paiement d'une journée à son taux régulier.
6. Cette clause ne s'applique pas aux salariés qui se déclarent malades, qui touchent des bénéfiques de maladie ou qui sont en période de congé sans solde.
7. Les salariés qui sont sur l'horaire de travail mais qui ne se présentent pas au travail lors de l'un de ces congés seront considérés comme absents sans permission et n'auront pas droit au congé payé.
8. Lorsque ces congés coïncident avec la période des vacances du salarié, il ou elle aura droit à une journée payée ou à une journée supplémentaire de vacances payées.
9. Si un/une salarié(e) est demandé(e) pour travailler lors de sa journée de congé régulier établi, et que cette journée coïncide avec les congés ci-haut mentionnés, il ou elle sera payé(e) trois (3) fois son taux horaire régulier ou au prorata si il et elle décide de travailler moins de huit (8) heures.

ANNEXE "D"

REGIME DE SANTE ET D'ASSISTANCE

1. Bénéfice de maladie

Les salariés réguliers qui ont complété une année de service continu avec la Compagnie ont droit à des bénéfices de maladie soumis aux conditions suivantes:

- a) tout cas de maladie doit être rapporté au bureau du personnel dans les trois (3) heures de la première journée de maladie du salarié concerné.
- b) les bénéfices de congé de maladie seront comptés seulement après la troisième journée de maladie et à partir du 1er Avril 1982 seront payés après la 2ième journée de maladie.
- c) le maximum de bénéfice de maladie payable pour chaque année sera l'équivalent d'une semaine normale de paie moins l'indemnité qui a ou aurait pu être payée au salarié pour cette semaine selon qu'il soit enregistré au plan d'assurance-groupe.
- d) les bénéfices de maladie ne seront en aucun cas cumulatifs.

1. Bénéfice de maladie (suite)

- e) les bénéfices de maladie ou d'accident ne seront pas payables dans les cas couverts par les lois de la province de Québec.
- f) les bénéfices de maladie ne seront pas payables si la maladie survient durant la période de vacances du salarié.
- g) la maladie doit être prouvée en fournissant un certificat médical ou une preuve suffisante acceptée par la Compagnie.
- h) en cas de doute, la Compagnie se réserve le droit de faire passer un examen par un autre médecin que celui qui a émis le certificat médical dans le but d'établir les faits de ce cas.

2. Bénéfice de décès

Les salariés réguliers qui ont complété une année de service continue avec la Compagnie ont droit à des bénéfices de décès aux conditions suivantes:

- a) dans le cas de salariés(es) mariés(es), le décès dans la famille immédiate, c'est-à-dire le père, la mère, l'époux ou l'épouse, les enfants, rend le salarié éligible pour trois (3) jours de congé.

2. Bénéfice de décès (suite)

- b) dans le cas des salariés célibataires, les mêmes bénéfices s'appliquent dans le cas du décès du père ou de la mère.
- c) les trois (3) jours payés ne devront pas être déduits des bénéfices de maladie mentionnés dans cette même annexe.
- d) le total de ces bénéfices dans une année d'emploi devra être de trois (3) jours maximum.

La preuve nécessaire à l'obtention de ces bénéfices devra être fournie par le salarié sous forme de certificat médical ou preuve de parution dans les journaux. Le chef de service devra être averti dans les plus brefs délais.

3. Journée de mariage

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

ANNEXE "E"

1. Régime de Retraite

Depuis le premier Janvier 1974, la Compagnie convient de déposer dans un fonds en régie formulé par l'Union et l'Administration, la somme de trois (0.03¢) cents par heure travaillée.

A partir du 1er Septembre 1981, le montant à déposer sera de quatre (0.04¢) cents par heures travaillées. A partir du 1er Septembre 1982 le montant à déposer sera de cinq (0.05¢) cents par heure.

Les Parties aux présentes conviennent que ce fonds est crée dans le seul but d'établir un plan de pension pour les salariés, lequel sera administré par représentations égale de l'Administration et l'Union.

Conditions

Il est convenu entre les Parties que la participation à un tel fonds est obligatoire et s'étendra aux salariés réguliers ayant complété leur période de probation.

Il est de plus convenu que tous les salariés engagés durant les mois de juin, juillet, août et septembre ne sont pas assujétis.

2. Plan d'Assurance - Santé

La Compagnie convient de mettre à la disposition de tous les salariés qui ont terminé la période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours, un Plan d'assurance-Santé, sur une base volontaire.

Les coûts de ce Plan seront défrayés à raison de 65% par la Compagnie et de 35% par le salarié.

3. Devoir de Juré

Tout salarié régulier recevra dans le cas de devoir de juré, seulement la différence de salaire entre le taux de salaire régulier de l'employé multiplié par huit (8) heures et ce qu'il reçoit en compensation pour être juré et ce, pour un maximum de trente (30) jours de travail.

ANNEXE "H"

SALAIRES

1. Tous les taux de salaire sont déterminés dans la présente annexe: tels que les conditions et taux régissant la période de probation, les allocations de repas ceci en accord avec la loi de l'impôt.

TAUX DE SALAIRE DES SALARIES

2. Le droit de la Compagnie d'apprécier l'efficacité relative d'un salarié quelconque et de lui verser un salaire supérieur au taux prévu ne doit en aucun cas être limité par quoi que ce soit contenu dans la classification de tâche ou dans l'ensemble de la présente Convention. Un tel salaire ne doit pas être considéré comme étant régi par la présente Convention mais doit être considéré comme une prime d'habileté et de compétence. Un tel taux spécial ne doit pas servir de base à une augmentation générale de la classification concernée.
3. La Compagnie administrera le plan d'évaluation de ses salariés de manière à augmenter la productivité et non pas à dévaloriser la position de l'Union en tant que négociateur.

TAUX DE SALAIRE DES SALARIES (suite)

4. Lorsqu'un salarié est requis par la Compagnie de remplacer un salarié de taux de salaire horaire plus élevé, il devra au cours de la période de remplacement, recevoir le même taux de salaire horaire que reçoit le salarié qu'il remplace. Cependant, un salarié qui devrait remplacer un salarié de taux de salaire inférieur, pour acomoder la Compagnie, recevra pas moins que son taux de salaire horaire durant la période de remplacement d'un poste moins bien payé.

ANNEXE DES TAUX DE SALAIRES HORAIRE ET AUGMENTATION DES TAUX DE SALAIRE.

1. Repas: Tous les taux mentionnés dans la présente sont considérés des taux monétaires. Les salariés dans les secteurs des aliments et des boissons recevront les vingt-cinq (0.25¢) cents d'allocation par repas en plus des salaires mentionnés, ceci conformément aux lois des taxes. Après ceci, les allocations seront déduites du salaire.
2. Période de probation: Tous les taux inscrits sont les taux de salaire payé après qu'un(e) salarié (e) ait complété douze (12) mois de service continu.

Les salariés qui ont moins de quatre-vingt-dix (90) jours de service continu avec la Compagnie recevront vingt-cinq (0.25¢) cents de l'heure de moins que le taux de salaire mentionné.

ANNEXE DES TAUX DE SALAIRES HORAIRE ET AUGMENTATION DES  
TAUX DE SALAIRE (suite)

Les salariés qui ont complétés quatre-vingt-dix (90) jours de service continu avec la Compagnie mais moins d'un (1) an de service, recevront dix (0.10¢) cents de l'heure de moins que le taux de salaire mentionné ci-après:

Les jours du calendrier seront utilisés pour la compréhension de cette clause.

Grade	Taux de Salaire	Augmentation	Taux de Salaire
CONDUCTEUR	4.75	0.10	4.85
CONDUCTEUR	4.50	0.10	4.60
CONDUCTEUR	4.25	0.10	4.35
CONDUCTEUR	4.00	0.10	4.10
CONDUCTEUR	3.75	0.10	3.85
CONDUCTEUR	3.50	0.10	3.60
CONDUCTEUR	3.25	0.10	3.35
CONDUCTEUR	3.00	0.10	3.10
CONDUCTEUR	2.75	0.10	2.85
CONDUCTEUR	2.50	0.10	2.60
CONDUCTEUR	2.25	0.10	2.35
CONDUCTEUR	2.00	0.10	2.10
CONDUCTEUR	1.75	0.10	1.85
CONDUCTEUR	1.50	0.10	1.60
CONDUCTEUR	1.25	0.10	1.35
CONDUCTEUR	1.00	0.10	1.10
CONDUCTEUR	0.75	0.10	0.85
CONDUCTEUR	0.50	0.10	0.60
CONDUCTEUR	0.25	0.10	0.35

TAUX DES SALAIRES

SERVICE ET CLASSIFICATION	TAUX AU 1 JUILLET 81	TAUX AU 1 SEPT. 81	TAUX AU 1 JAN. 82	TAUX AU 1 SEPT. 82
---------------------------------	-------------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------

ENTRETIEN MENAGER

CHEF DE LITERIE	5.29	5.76	5.86	6.50
EQUIPIER	5.13	5.60	5.70	6.33
COUTURIERE	5.05	5.50	5.60	6.22
FEMME DE CHAMBRE (JOUR/SOIR)	5.05	5.50	5.60	6.22
LAVEUR DE MUR	5.15	5.62	5.72	6.35
EQUIPIER HALL	5.13	5.60	5.70	6.33

SERVICE CONCIERGERIE

CAPITAINE CHASSEUR	4.36	4.71	4.81	5.34
ASSISTANT CAPITAINE	4.30	4.65	4.75	5.27
CHASSEUR	3.85	4.20	4.30	4.77
PORTIER	4.10	4.45	4.55	5.05
OPERATEUR D'ASCENSEUR	5.03	5.50	5.60	6.22
CHASSEUR DE NUIT	4.00	4.35	4.45	4.94

CUISINE

ASSISTANT SOUS-CHEF	6.42	6.77	6.87	7.63
CHEF GARDE MANGER	6.42	6.77	6.87	7.63
CHEF SAUCIER	6.42	6.77	6.87	7.63
CHEF DE NUIT	6.42	6.77	6.87	7.63

TAUX DES SALAIRES

SERVICE ET CLASSIFICATION	TAUX AU 1 JUILLET 81	TAUX AU 1 SEPT. 81	TAUX AU 1 JAN. 82	TAUX AU 1 SEPT. 82
---------------------------------	-------------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------

CUISINE (suite)

CHEF TOURNANT	6.42	6.77	6.87	7.63
CHEF GRILLARDIN	6.26	6.61	6.71	7.45
CHEF ROTISSEUR	6.26	6.61	6.71	7.45
CHEF BOULANGER	6.26	6.61	6.71	7.45
CHEF BOUCHER	6.26	6.61	6.71	7.45
1 <sup>e</sup> ASSISTANT GARDE MANGER	6.03	6.38	6.48	7.19
1 <sup>e</sup> ASSISTANT PATISSERIE	6.03	6.38	6.48	7.19
1 <sup>e</sup> ASSISTANT TOURNANT	6.03	6.38	6.48	7.19
1 <sup>e</sup> ASSISTANT BOULANGER	5.86	6.21	6.31	7.00
1 <sup>e</sup> ASSISTANT BOUCHER	5.86	6.21	6.31	7.00
TOURNANT	5.86	6.21	6.31	7.00
AIDE-CUISINIER	5.56	5.91	6.01	6.67
PREPOSE SALADES	5.28	5.63	5.73	6.36
LEGUMIER	5.28	5.63	5.73	6.36

SERVICE STEWARD

LAVEUR DE CHAUDRON	5.03	5.50	5.60	6.22
CAFETIER	5.03	5.50	5.60	6.22
STEWARD DE SERVICE	5.04	5.51	5.61	6.23
EBOUEUR	5.03	5.50	5.60	6.22
UTILITE	5.03	5.50	5.60	6.22
PLONGEUR	5.03	5.50	5.60	6.22

TAUX DES SALAIRES

SERVICE ET CLASSIFICATION	TAUX AU 1 JUILLET 81	TAUX AU 1 SEPT. 81	TAUX AU 1 JAN. 82	TAUX AU 1 SEPT. 82
---------------------------------	-------------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------

RESTAURATION

COMMIS AU COMPTOIR (LA BRIOCHE)	5.03	5.50	5.60	6.22
ECONOMAT	5.13	5.60	5.70	6.33
HOTESSE	5.13	5.60	5.70	6.33
CAISSIERE	5.13	5.60	5.70	6.33
PREPOSE AUX COMMANDES (CHAMBRES)	5.13	5.60	5.70	6.33
EQUIPIER BANQUETS	5.13	5.60	5.70	6.33
CHEF DE RANG	4.30	4.65	4.75	5.27
SERVEUR/SERVEUSE	3.85	4.20	4.30	4.77
COMMIS DEBARASSEUR	4.30	4.65	4.75	5.27
CHEF DE RANG BANQUET	4.51	4.86	4.96	5.51
BARMAN DE SERVICE	5.93	6.40	6.50	7.22
BARMAN	4.39	4.74	4.84	5.37
BARMAN COMBINE	4.58	4.93	5.03	5.58
COMMIS DE BAR	4.30	4.65	4.75	5.27

SERVICE TELEPHONE

CHEF STANDARDISTE	5.29	5.76	5.86	6.50
STANDARDISTE	5.21	5.68	5.78	6.42
STANDARDISTE DE NUIT	5.36	5.83	5.93	6.58

TAUX DES SALAIRES

SERVICE ET CLASSIFICATION	TAUX AU 1 JUILLET 81	TAUX AU 1 SEPT. 81	TAUX AU 1 JAN. 82	TAUX AU 1 SEPT. 82
---------------------------------	-------------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------

SERVICE ENTRETIEN MECANIQUE

MENUISIER	6.02	6.37	6.47	7.18
CHEF PEINTRE	6.12	6.47	6.57	7.29
PEINTRE	5.83	6.18	6.28	6.97
STEAM FITTER	6.14	6.49	6.59	7.31
ELECTRICIEN	6.38	6.73	6.83	7.58
SOUDEUR	6.04	6.39	6.49	7.20
TECHNICIEN T.V.	6.13	6.48	6.58	7.30
HOMME DE SERVICE	5.75	6.10	6.20	6.88

SERVICE DE BUANDERIE

CHEF LAVEUR	5.27	5.74	5.84	6.48
LAVEUR	5.09	5.56	5.66	6.28
MARQUEUR	5.03	5.50	5.60	6.22
CALANDREUSE	5.03	5.50	5.60	6.22
COMMIS A LA BUANDERIE	5.03	5.50	5.60	6.22
PRESSEUR/NETTOYEUR	5.13	5.60	5.70	6.33

R06-06  
8811 (10)

312-09  
345

COPIE CONFORME  
*Don Saleto*  
SECRÉTAIRE EXÉCUTIF

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE:

MONT-ROYAL HOTEL INC., une compagnie existant en vertu des lois du Canada, ci-après appelée "La Compagnie", et exploitant l'hôtel Sheraton Mont-Royal

Partie de première part

- et -

L'UNION DES EMPLOYÉS D'HOTELS, RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS, Local 31, affiliée à l'Union Internationale des Employés d'hôtels, Restaurants, et Commis de Bars (FAT-CIO/CTC-FTQ), ci-après appelée "L'Union", représentant les employés de l'hôtel Mont-Royal.

Partie de seconde part

ATTENDU que l'Unité mentionnée ci-dessus a dûment été accréditée par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la province de Québec comme agent négociateur, dans le but des négociations collectives, de tous les employés de l'hôtel Mont-Royal Inc., à l'exception du personnel exécutif, des employés des bureaux de vente, de crédit, des banquets, du personnel et de la comptabilité générale, des payeurs, des pointeurs, des préposés au contrôle des aliments, boissons et magasin d'approvisionnement, des préposés à l'expédition et à la réception, des caissiers du bureau de la réception, des préposés à la réservation des chambres, au courrier, aux clés et renseignements, et des opérateurs de circuits, gérants adjoints, chefs de service, adjoints et superviseurs, des employés de bureau y compris les secrétaires, sténographes, réceptionnistes, dactylos et commis, des préposés aux vestiaires, des agents de sécurité, des patrouilleurs, gardiens et autres employés exclus par la loi.

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

PAPÉRIER  
PASSE  
SAGER

79 SEP 17 10 04

BUREAU DU  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

MINISTÈRE DU TRAVAIL

79 NOV -5 10 33

GESTION  
DCC

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

1. ETENDUE DE LA CONVENTION

La présente Convention s'étend à tous les employés de la Compagnie à l'hôtel Mont-Royal Inc., Montréal, et à tous les employés engagés durant la durée de cette convention, tel qu'indiqué, dans le certificat d'accréditation accordé à l'Union par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la province de Québec, employés appartenant aux groupes d'occupation non exclus dans ledit certificat d'accréditation et énumérés en détail dans les annexes ci-jointes. En ce qui concerne les serveurs et les serveuses supplémentaires, voir l'Annexe "F", ci-jointe.

2. RECONNAISSANCE FORMELLE

La Compagnie, par les présentes, reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif, dans le but des négociations collectives, de ses employés à l'hôtel Mont-Royal, Montréal, conformément à l'accréditation accordée à cette union par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la province de Québec.

3. RELATION

La Compagnie convient qu'aucune discrimination, intervention, contrainte ou coercition ne sera exercée ou pratiquée par la Compagnie ou par l'un de ses représentants relativement à tout employé et, en particulier, à tout délégué syndical à cause de son adhésion à l'Union ou de son activité pour le compte de l'Union et que rien ne sera fait pour décourager l'adhésion à l'Union des employés admissibles. L'Union convient que les délégués syndicaux respecteront les formalités arrêtées d'un commun accord par la Compagnie et par l'Union.

Au cas où la Compagnie jugerait nécessaire de congédier un employé qui est également un officier de l'Union, le congédiement n'aura pas lieu avant que la position de la Compagnie dans le cas, n'ait été expliquée au permanent syndical par le directeur du personnel de la Compagnie. Les deux Parties à la Convention comprennent et conviennent que la présente disposition ne saurait restreindre, léser ou porter atteinte aux droits de la Compagnie dans le cas de congédiement tels que décrits plus amplement à l'Article 25 de cette Convention.

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

CHAMP D'ACTION DE L'UNION

- 6 A. Tout employé qui est un membre en règle de l'Union, à la date de l'entrée en vigueur de cette Convention devra, s'il veut garder son emploi, maintenir son adhésion à l'Union pendant toute la durée de cette Convention. L'Union fournira chaque mois à la Compagnie une liste en double exemplaire des membres en règle employés à l'hôtel Mont-Royal. Ces listes devront être présentées avant le 25<sup>ème</sup> jour de chaque mois de calendrier et elles seront attestées par le secrétaire de l'Union.
- 6 B. Tous les nouveaux employés qui occupent des postes rentrant dans le champ d'action de l'Union devront, comme condition de leur emploi, devenir membres de l'Union dans les trente (30) jours ouvrables suivant leur entrée en fonction, et le rester. L'Union convient d'accepter dans ses rangs tous ces nouveaux employés, sous réserve de la clause "E" du présent article.
- 6 C. Tous les employés actuels, classés dans la catégorie des employés supplémentaires permanents (Steady Extras) devront, s'ils veulent garder leur emploi, devenir et rester des membres en règle de l'Union dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'entrée en vigueur de la présente convention. Tous les nouveaux employés classés dans la catégorie des employés supplémentaires permanents devront, comme condition de leur emploi, devenir et rester des membres en règle de l'Union dans les trente (30) jours suivant leur entrée en fonction.
- 6 D. Tout employé tenu, aux termes de cette Convention, de devenir membre de l'Union et qui s'y refuse pendant sa période d'essai de trente (30) jours sera congédié par la Compagnie sur réception d'un avis officiel donné par écrit par l'Union.

6 E. L'Union enverra un avis par écrit (avec copie à la Compagnie) à tout employé ayant été suspendu, expulsé ou jugé comme n'étant pas en règle. La Compagnie congédiera automatiquement ledit employé sept (7) jours après la réception de l'avis de l'Union, à moins que:

- a) l'employé n'ait pendant cette période, régularisé sa situation à la satisfaction de l'Union; ou que
- b) l'employé n'expose par écrit à la Compagnie que l'initiative de l'Union est injuste et qu'il demande que la question soit réglée par la procédure des griefs stipulée dans cette Convention.

6 F. A titre de service aux employés qui sont ou peuvent devenir des membres de l'Unité affiliée de la Partie de seconde part, la Compagnie déduira de la première paie de chaque mois les contributions syndicales qu'elle remettra à l'Union, à condition que chaque membre de l'Union fournisse volontairement à la Compagnie, une autorisation écrite sous la forme prescrite pour ces déductions. Ladite autorisation sera irrévocable et valable pour la durée de la présente Convention. Dans le cas de nouveaux employés, la première déduction comprendra également le droit d'adhésion à l'Union de \$ 10.00

6 G. La formule d'autorisation relative au prélèvement des cotisations syndicales, formule qui sera fournie par l'Union, aura substantiellement la même forme que celle que l'on peut voir dans l'annexe "G" de cette Convention.

GREVES OU LOCK-OUTS

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

RÉSERVATION DES DROITS DE L'ADMINISTRATION

8 L'Union reconnaît que la fonction exclusive de la Compagnie est d'administrer de manière générale l'entreprise qu'elle exploite et, plus particulièrement, de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité

- b) engager, congédier, muter, promouvoir, rétrograder ou sanctionner les employés, pourvu que les réclamations relatives à une promotion discriminatoire, à une rétrogradation, à une mutation, à une sanction ou à un congédiement insuffisamment motivé puissent faire l'objet d'un grief qui sera réglé de la manière prévue plus loin.
- c) toutes les questions concernant l'exploitation de l'entreprise de la Compagnie qui ne font pas l'objet d'une mention particulière dans cette Convention seront réservées à l'Administration qui en sera seule responsable.

Afin que le droit de l'Administration de maintenir l'efficacité tel que mentionné au paragraphe a) ci-dessus, puisse être mis en application et qu'il puisse y avoir entière coopération entre la Compagnie et ses employés, il est entendu qu'aucun des dirigeants de l'Union, intéressés d'une manière ou d'une autre à la mise en vigueur de cette Convention ni aucun des représentants syndicaux ou des membres des comités n'encouragera l'inefficacité ou la négligence chez un employé ou groupe d'employés quelconque et qu'au contraire, il les découragera énergiquement.

L'Administration projette non seulement d'exiger de l'efficacité de la part de ses employés, mais de favoriser une telle efficacité et, lorsque la chose est possible, d'instituer et de maintenir des programmes de formation dans le but de sélectionner les employés qui, d'après l'intérêt dont ils font preuve, leurs aptitudes et leur efficacité, méritent de l'avancement.

#### COMITE DE NEGOCIATION

La Compagnie reconnaît le droit de l'Union de nommer ou de désigner un Comité de négociation composé d'au plus dix (10) employés et des officiers exécutifs à plein temps de l'Union, dont aucun ne sera employé dans l'industrie. Au cas où les négociations relatives au renouvellement du contract de travail atteindraient une impasse, l'une ou l'autre des parties peuvent solliciter la présence d'un représentant du siège social de l'Union internationale. ✓

Tout amendement à cette Convention, tant qu'elle sera en vigueur, devra être apporté par écrit et n'être incorporé qu'avec le consentement de ce Comité et de la Compagnie.

Il est clairement entendu que le Comité de négociation ne s'occupera que des négociations relatives au renouvellement ou à la modification de cette Convention en temps opportun.

10. La Compagnie reconnaît le droit de l'Union de nommer ou de désigner au plus un (1) représentant syndical par poste, par service, pour aider les employés à présenter leurs griefs au représentant de la Compagnie. L'Union fournira à la Compagnie une liste à jour de tous les représentants syndicaux.

REPRESENTANT SYNDICAUX - CONDITION A REMPLIR

11. Il est convenu d'un commun accord que les employés ne pourront assumer les fonctions de représentant syndical ou devenir membre d'un comité syndical quelconque créé en vertu de la présente Convention à moins d'être des employés permanents dont le nom figure sur la liste d'ancienneté.
12. L'Union reconnaît que les représentants syndicaux, les membres du Comité et les dirigeants syndicaux ont des tâches courantes à accomplir pour le compte de la Compagnie et que ces personnes ne devront pas interrompre leur travail sans obtenir la permission de leur surveillant immédiat et, qu'en reprenant leur travail, elles devront fournir toute explication raisonnable pouvant être demandée relativement à leur absence.
13. Il est clairement entendu que les représentants syndicaux et autres dirigeants de l'Union ne s'absenteront pas de manière indue afin de s'occuper des griefs des employés ou d'autres questions syndicales et que, conformément à cet accord, la Compagnie rémunérera ces employés pour le temps passé à négocier avec la Compagnie, à s'occuper des griefs des employés et à assister aux réunions des représentants syndicaux, selon leur taux de salaire normal, pourvu que ces absences ou que ces réunions aient d'abord été approuvées par l'Administration et que ces dispositions ne soient pas applicables au temps consacré à ces questions en dehors des heures de travail normales de l'employé.

ACCES AUX LIEUX DE TRAVAIL

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

Il est entendu que ces représentants ne devront en aucune façon gêner le travail des employés et qu'avant d'entrer dans un service, ils devront présenter au chef de service une pièce d'identité et une autorisation du directeur de l'hôtel ou du service du personnel.

GRIEFS, PLAINTES, QUESTIONS

15. Les Parties aux présentes sont toutes deux désireuses de voir les plaintes, les griefs ou les questions des employés réglés aussi rapidement que possible. Si un employé a une plainte ou une question dont il aimerait discuter avec la Compagnie, il s'adressera à son surveillant immédiat, en compagnie de son représentant syndical s'il le désire, et il est généralement entendu qu'aucun employé n'a de grief avant d'avoir d'abord donné à son surveillant immédiat une occasion de régler ledit grief, plainte ou question.
16. Au cas où un grief, une plainte ou une question, tel qu'exposé à l'Article 15, ne serait pas réglé, à la satisfaction de tous les intéressés, dans les 48 heures ou dans tout délai pouvant être fixé d'un commun accord à l'époque, le grief, la plainte ou la question sera alors communiqué à l'agent syndical ou au permanent syndical qui en discutera de vive voix avec le directeur du personnel. Si la question n'est pas réglée dans les 48 heures ou dans tout délai pouvant être fixé d'un commun accord à l'époque, les mesures suivantes devront être prises avant que l'une ou l'autre des Parties ne puisse soumettre la question à l'arbitrage.

1ere mesure: Faute d'entente entre l'agent ou le permanent syndical et le directeur du personnel de la Compagnie, tel qu'exposé à l'Article 16, le président-directeur de l'Union ou son représentant exposera l'affaire par écrit au directeur général de la Compagnie ou à son représentant, et un nouveau délai de 48 heures, à l'exclusion des fêtes spéciales et des fins de semaines ou tout autre délai fixé d'un commun accord sera accordé dans l'espoir de trouver une solution satisfaisante.

2eme mesure: Si l'on doit avoir recours à l'arbitrage, la demande doit être présentée par écrit dans les 5 jours (à l'exclusion des fêtes spéciales et des fins de semaine) suivant l'échec de la 1ere mesure ou dans tout autre délai fixé par entente mutuelle entre les Parties.

ARBITRAGE

17. Lorsque l'une ou l'autre des Parties désire que le grief soit soumis à l'arbitrage, elle en fera la demande par écrit à l'autre Partie à la présente Convention et, en même temps, elle désignera un arbitre. Les deux arbitres ainsi désignés se rencontreront immédiatement et s'ils ne réussissent pas à régler le grief dans les deux jours ouvrables qui suivent, ils tenteront de s'entendre sur le choix d'un président pour un conseil d'arbitrage. S'ils ne réussissent pas à s'entendre sur le choix de ce président dans les 24 heures qui suivent, ils pourront alors demander au Ministre du Travail de la province de Québec de les aider à choisir un président impartial.
18. Aucune des personnes qui ont participé à l'une des tentatives en vue de négocier ou de régler le grief ne peut être désignée comme arbitre.
19. Chacune des Parties aux présentes paiera les dépenses de l'arbitre désigné par elle et toutes deux conjointement paieront les dépenses du président du conseil d'arbitrage s'il y a lieu.
20. Aucune question ne peut être soumise à l'arbitrage avant que l'on ait parcouru toutes les étapes précédentes de la procédure des griefs.
21. Le conseil d'arbitrage ne sera pas autorisé à prendre une décision contraire aux dispositions de la présente Convention ni à altérer, à modifier ou à amender une partie quelconque de cette Convention
22. Les Parties aux présentes expédieront les délibérations du conseil d'arbitrage et la décision de la majorité sera définitive et exécutoire.
23. A toute étape de la procédure des griefs, y compris l'arbitrage, les parties en consultation pourront avoir recours à l'employé ou aux employés intéressés ainsi qu'à tout témoin nécessaire, et l'on prendra toutes les mesures raisonnables pour permettre aux parties en consultation d'étudier à fond toutes les circonstances.

CAS DE CONGEDIEMENT

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

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

Un employé sera considéré comme étant en période de probation tant qu'il n'aura pas travaillé un total de trente (30) jours ouvrables au service de la Compagnie. Pour assurer des opérations continues et réussies, certains règlements et certaines politiques de l'employeur, tels qu'établis de temps à autre, ne doivent pas être violés par les employés. La transgression par un employé de certains règlements fondamentaux sera considérée comme une cause juste pour l'imposition d'une mesure disciplinaire incluant le congédiement. Ces règlements sont ceux qui traitent:

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

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

- 25. Une requête d'un employé régulier à l'effet qu'il a été congédié injustement sera considérée comme un grief si une déclaration écrite à cet effet est soumise au directeur du personnel dans les 5 jours après que l'employé a cessé de travailler pour la compagnie.
- 26. De tels griefs spéciaux peuvent être réglés par la confirmation de la décision de l'administration de congédier l'employé permanent, ou par la réinstallation de l'employé dans ses fonctions avec pleine compensation pour le temps perdu, ou par tout autre arrangement qui est juste et équitable dans l'opinion des parties en consultation.
- 27. Lorsqu'un employé a été congédié sans avis, il aura le droit d'avoir une entrevue avec son représentant syndical durant une période de temps raisonnable avant de quitter les lieux.

GRIEFS DE L'ADMINISTRATION

- 28 Il est entendu que l'Administration peut faire valoir toute plainte relative à la conduite de l'Union, de ses dirigeants, des membres du comité, de ses représentants syndicaux ou de ses membres et que si ces plaintes ne sont pas réglées à la satisfaction des parties en consultation, elles peuvent être traitées comme des griefs et soumises à l'arbitrage de la même manière que les griefs d'un employé, les mesures 1 et 2 décrites au paragraphe 16 étant omises.

RENCONTRES DES REPRESENTANTS SYNDICAUX  
ET DES REPRESENTANTS DE L'UNION

- 29 Les réunions avec les comités et avec les dirigeants locaux peuvent avoir lieu périodiquement aux moments prévus, pas moins d'une fois tous les trois (3) mois et pas plus d'une fois par mois pourvu, naturellement, que les Parties puissent décider d'un commun accord d'organiser une réunion spéciale en tout temps.

ANCIENNETE

- 30 La Compagnie souscrit au principe général voulant qu'un employé ayant à son actif une période de service satisfaisant plus longue qu'un autre doit être considéré lorsque surgit une occasion d'avancement pour laquelle il possède les qualités personnelles nécessaires, ainsi que le savoir-faire, l'habileté, la tenue correcte envers le public et l'efficacité. Néanmoins, étant donné la nature particulière de l'industrie hôtelière, l'ancienneté ne sera pas le seul facteur décisif en cas de rétrogradation, de mutation ou de promotion des employés, bien qu'elle entrera en ligne de compte dans tous ces cas.
- 31 La Compagnie convient au principe d'établir les "Congés hebdomadaires" d'un employé suivant son ancienneté dans le département ou groupe où il travaille pourvu que cette pratique n'empêche pas la Compagnie de maintenir une main d'oeuvre complète, compétente et qualifiée en tout temps.
- 32 Tout nouvel employé sera considéré comme étant à l'essai et son nom ne figurera pas sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas travaillé un total de trente (30) jours ouvrables au service de la Compagnie.

33. La liste d'ancienneté de chaque service sera affichée au moins une fois par année et ne mentionnera que l'ancienneté acquise dans ledit service. Le total de l'ancienneté, calculée depuis la date à laquelle l'employé est entré au service de la Compagnie, n'entrera en ligne de compte que pour des avantages tels que les vacances, bien que le choix de la période des vacances se fasse selon l'ordre d'ancienneté à l'intérieur des services. Toute contestation de la liste d'ancienneté doit être présentée par écrit à la Compagnie dans les quinze (15) jours suivant l'affichage de la liste.
34. Lorsqu'en raison d'une infirmité physique ou d'une incapacité quelconque, un employé devient incapable de s'acquitter de ses fonctions, son nom peut être rayé de la liste d'ancienneté de ce groupe ou catégorie professionnelle et la Compagnie peut, à sa discrétion, exclure l'employé de sa liste d'employés permanents.
35. Il est interdit de transférer l'ancienneté acquise d'un service à un autre. En cas de mutation temporaire ou pour moins de quatre-vingt-dix (90) jours, l'employé conservera l'ancienneté acquise dans le premier service seulement s'il retourne à celui-ci dans les quatre-vingt-dix (90) jours.
36. En cas de promotion, de rétrogradation ou d'avancement des employés, le savoir-faire, l'habileté, la tenue et l'efficacité des employés seront les facteurs décisifs et toutes choses égales, l'ancienneté à l'intérieur du groupe ou du service sera le facteur décisif.
- 36B Lorsque l'employé est requis par la Compagnie, de remplacer un employé de taux de salaire horaire plus élevé, il devra, au cours de la période de remplacement, recevoir le même taux de salaire horaire que reçoit l'employé qu'il remplace. Cependant, un employé qui devrait remplacer un employé de taux de salaire horaire inférieur, pour accommoder la Compagnie, recevra pas moins que son taux de salaire horaire durant la période de remplacement d'un poste moins bien payé.
37. Lorsqu'il est nécessaire de réduire l'effectif d'un groupe ou d'un service de manière générale, l'ancienneté sera le facteur déterminant en autant que cela n'empêche pas la Compagnie de maintenir une équipe d'employés qualifiés, prêts à faire le travail disponible.
38. Les employés rappelés au travail après une mise à pied le seront de la manière suivante:
  - a) dernier congédié, premier rappelé, sous réserve de la nécessité de maintenir une équipe qualifiée, tel que mentionné à l'Article 37.

- b) au cas où des mises à pied saisonnières deviendraient nécessaires, la Compagnie et l'Union tenteront de réduire la semaine de travail des employés en cause plutôt que de congédier les derniers venus dans le(s) service(s) en question.

39. Les noms des employés mis à pied resteront sur la liste d'ancienneté de la Compagnie pour une période de six mois, après quoi ils pourront être rayés ou gardés sur la liste avec le consentement de l'Union qui ne sera pas indûment refusé.
- 39A Les serveurs permanents qui sont mis à pied, en plus d'être gardés sur la liste d'ancienneté comme mentionné ci-dessus, seront placés sur la liste des employés supplémentaires permanents (Steady Extras) pour une période de six (6) mois renouvelable.
40. A moins qu'un employé ne fasse connaître son intention de retourner au travail dans les cinq (5) jours suivant son rappel, son nom sera omis et, à moins qu'il ne se présente au travail ou qu'il ne donne une raison légitime pour expliquer son absence, dans les dix jours suivant son rappel, son nom sera rayé de la liste d'ancienneté.

CONGES

41. La Compagnie accordera des congés à sa discrétion et toute personne qui s'absente avec la permission écrite de la Compagnie ne sera pas considérée comme étant mise à pied et continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant son absence. Toutefois, aucun congé ne sera accordé pour permettre à un employé de prendre un autre emploi pendant ce temps, sauf avec le consentement mutuel de la Compagnie et de l'Union.

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

42. Un congé de six mois au maximum peut être accordé aux employés à plein temps en cas de grossesse. M

43. Rien dans les présentes dispositions n'empêchera la Compagnie de se conformer à la Loi sur la réintégration dans les emplois civils.

SANTE ET SECURITE

44. La Compagnie maintiendra les conditions d'hygiène nécessaires, fournira au besoin les dispositifs de sécurité appropriés et s'efforcera d'éliminer toute condition de travail qui met en danger la santé ou la sécurité des employés.
45. L'Union accepte de coopérer pour assurer l'observance des règles d'hygiène et de sécurité.

TABLEAUX D'AFFICHAGE

46. La Compagnie installera des tableaux d'affichage dans les endroits stratégiques. Toutes les communications de l'Union doivent être signées par les dirigeants voulus de l'Union locale et soumises à l'approbation du service du personnel de la Compagnie avant d'être affichées. L'Union s'engage à ne distribuer aucune brochure ou autre publication dans les locaux de la Compagnie sans avoir obtenu la permission de la Compagnie au moins 24 heures à l'avance.

ANNEXES

47. Les Parties aux présentes se sont mises d'accord sur les annexes des conditions de travail suivantes qui sont jointes à cette Convention dont elles font partie intégrante.
- A. Heures de travail, surtemps et conditions de travail.
  - B. Droit aux vacances.
  - C. Droit aux congés.
  - D. Régime de santé et d'assistance.
  - E. Plan de pension.
  - F. Contract des serveurs et serveuses de Banquets (convention distincte)
  - G. Demande d'adhésion à l'Union/prélèvement des cotisations syndicales.
  - H. Nouveaux barèmes des salaires et classifications.

LOIS ACTUELLES ET FUTURES

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

RESILIATION OU MODIFICATION

49. La présente Convention sera en vigueur pour une période commençant le 8 juin 1979 jusqu'au 30 juin 1981, et à moins d'un avis par courrier enregistré donné à l'une des Parties par l'autre Partie au cours du mois de février 1981, à l'effet que des amendements sont requis ou que la Partie entend mettre fin à la Convention, celle-ci restera en vigueur jusqu'au trente juin 1982 et ainsi de suite d'année en année.

Les Parties aux présentes conviennent de se rencontrer dans le but de négocier dans les dix (10) jours suivant l'envoi de cet avis et si, au cours de ces négociations, les Parties ne réussissent pas à négocier une nouvelle Convention ou une modification de la présente Convention avant le trente juin 1981, suivant la date de l'avis en question, alors la présente Convention prendra fin le trente juin 1981.

Au cas où il serait nécessaire de poursuivre les négociations après la date de résiliation mentionnée au paragraphe précédent, les Parties pourront convenir de délais supplémentaires ne dépassant pas trente (30) jours, délai(s) pendant le(s)quel(s) cette Convention restera en vigueur. Il est entendu que pendant toutes négociations faisant suite à un avis d'amendement, l'une ou l'autre des Parties peut présenter des contre-propositions découlant de ou relatives à la proposition originale.

SIGNE ET ACCEPTE PAR LES PARTIE, LE

JOUR DE *4 Sept* 1979.

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS  
RESTAURANTS ET COMMIS DE BAR  
LOCAL 31

POUR LE SYNDICAT

*John Katioucas*  
*J. M. Salvo*

HOTEL MONT-ROYAL INC. ?  
HOTEL SHERATON MONT-ROYAL  
POUR LA COMPAGNIE

*Walter Peters*



ANNEXE "A"HEURES DE TRAVAIL, SURTEMPS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1. La semaine normale de travail de tous les employés réguliers à plein temps et de tous les employés réguliers à temps partiel sera de quarante (40) heures par semaine composée de cinq (5) journées de travail de huit (8) heures chacune et de deux (2) jours consécutifs de congé.

Le paragraphe qui précède ne constitue qu'une méthode d'établissement des horaires et ne doit être interprété comme une garantie d'heure de travail.

SURTEMPS

2. Pour toutes les heures travaillées en plus de huit (8) heures dans une journée (sans compter le temps alloué pour les repas et les pauses), l'employé sera payé au taux de une fois et demi son taux horaire régulier. Les parties conviennent que pour toutes les heures supplémentaires effectuées en plus des quatre (4) premières heures supplémentaires dans une même journée, l'employé sera payé au taux de deux fois son taux horaire régulier.
3. Lorsqu'on exige d'un employé qu'il travaille le 6ème et 7ème jour de sa semaine normale de travail, c'est-à-dire au cours de ses deux (2) jours consécutifs de congé, l'employé sera payé pour les huit (8) premières heures par jour, (sans compter le temps alloué pour les repas et les pauses) au taux de une fois et demi son taux horaire régulier, et il sera payé pour toutes les heures effectuées en plus de ses huit (8) premières heures de cette journée au taux de deux (2) fois son taux horaire régulier.
4. La Compagnie paiera les frais de déplacement en taxi à l'intérieur d'un rayon de 5 miles de l'hôtel à son domicile, à tout employé qui en raison de surtemps finit de travailler entre 03h.00 et 06h.30.
5. Lorsqu'un employé, ayant fini sa journée normale de travail et ayant quitté l'hôtel, est rappelé au travail par la Compagnie, cette dernière lui paiera une heure pour son déplacement et un minimum de quatre (4) heures au taux de une fois et demi son taux horaire régulier, soit un minimum de sept (7) heures à son taux horaire régulier.

PRESENCE AU TRAVAIL

6. La Compagnie convient de faire tout son possible pour répartir également et équitablement la charge de travail entre les employés réguliers à plein temps.

Lorsqu'un employé se présente au travail tel que requis, la Compagnie lui donnera le travail et lui versera le salaire d'une journée normale de travail. Cette disposition ne s'applique pas aux étudiants travaillant pendant l'été au service de la blanchisserie à qui on donnera seulement quatre (4) heures de travail et de paie à leur taux horaire régulier.

Cette disposition ne doit pas s'appliquer dans le cas d'une panne importante de la machinerie, d'une inondation, d'une panne d'électricité, d'incendie, etc... ou de toute panne hors du contrôle de la Compagnie.

JOURS DE CONGE

7. Tous les employés réguliers à temps plein auront droit à deux (2) journées consécutives de congé par semaine à l'exception de certains employés travaillant dans un restaurant et/ou bar ouvert seulement six (6) jours par semaine. Les parties conviennent que dans de tels cas, les deux (2) journées de congé ne seront pas consécutives. Cependant, la 2ème journée de congé établie ne pourra être changée qu'après avoir donné un avis de deux (2) semaines normales de travail. Dans le cas où l'on exige d'un tel employé qu'il travaille au cours de sa 2ème journée de congé prévue sans lui avoir donné un tel avis, la disposition relative au surtemps s'applique.

Il est de plus convenu que la clause de journée de congé séparée ne s'applique pas aux employés de la cuisine principale.

HORAIRES BRISES

8. Les horaires brisés ne seront établis que dans les départements de restauration et de bars et devront être établis à l'intérieur d'une période de douze (12) heures.

NETTOYAGE DES UNIFORMES

9. Lorsque la Compagnie exige que les employés portent les uniformes qu'elle leur fournit pour travailler, elle assume les frais de nettoyage des dits uniformes.

DOMMAGE AUX VETEMENTS PERSONNELS

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

HORLOGE DE POINTAGE

11. La Compagnie peut installer des horloges de pointage aux endroits qu'elle jugera appropriés.
- a) le temps inscrit sans l'autorisation du chef de département sur les cartes de pointage et/ou les registres de temps avant le début de l'horaire établi ne sera pas crédité à l'employé. Ainsi, à moins que l'autorisation du chef de département ait été obtenue à chaque occasion, le temps inscrit sur les cartes de pointage et/ou les registres de temps avant le début de l'horaire établi ne sera pas considéré comme du temps travaillé.
  - b) Si un employé pointe après la fin de l'horaire établi, on considérera que l'employé a été retardé pour des raisons personnelles. Le temps inscrit après la fin de l'horaire établi ne sera pas considéré comme du temps travaillé.
  - c) Les employés qui négligent de pointer à chaque entrée et sortie seront sujets à des mesures disciplinaires.
  - d) Chaque employé ne devra pointer que sa propre carte de pointage.
  - e) Un employé qui pointe la carte de pointage d'un autre employé sera sujet à congédiement immédiat.

ANNEXE "B"

Bénéfices - vacances

1. Les employés qui ont moins de six (6) années de service continu avec la Compagnie ont droit à 4% de leur salaire brut reçu pendant l'année de référence telle que définie par le règlement numéro "3" de la loi du salaire minimum, et ce, pour une période de vacances de deux (2) semaines.
2. Les employés qui ont complété six (6) années de service continu avec la Compagnie ont droit à 6% de leur salaire brut reçu pendant l'année de référence telle que définie par le règlement numéro "3" de la loi du salaire minimum, et ce, pour une période de vacances de trois (3) semaines. Les seuls crédits pour les paies de vacances accumulées, durant l'année 1979, seront ceux gagnés à partir du 1er avril 1979.
3. Les employés qui ont complété onze (11) années de service continu avec la Compagnie ont droit à 8% de leur salaire brut reçu pendant l'année de référence telle que définie par le règlement numéro "3" de la loi du salaire minimum, et ce, pour une période de vacances de quatre (4) semaines. Les seuls crédits pour les paies de vacances accumulées durant l'année 1979, seront ceux gagnés à partir du 1er avril 1979.

La Compagnie aura seule le droit de déterminer les périodes de temps à l'intérieur desquelles un employé admissible pourra prendre trois (3) ou quatre (4) semaines consécutives de vacances.

Les parties conviennent qu'à partir du huit (8) juin 1980, les bénéfices de vacances seront tels que mentionnés dans les clauses suivantes:

- a) Les employés qui ont moins de cinq (5) années de service continu avec la Compagnie ont droit à 4% de leur salaire brut reçu pendant l'année de référence telle que définie par le règlement numéro "3" de la loi du salaire minimum, et ce, pour une période de vacances de deux (2) semaines.
- b) Les employés qui ont complété cinq (5) années de service continu avec la Compagnie ont droit à 6% de leur salaire brut reçu pendant l'année de référence telle que définie par le règlement numéro "3" de la loi du salaire minimum, et ce, pour une période de vacances de trois (3) semaines. Les seuls crédits pour les paies de vacances accumulées durant l'année 1980 seront ceux gagnés à partir du 1er avril 1980.

- c) Les employés qui ont complété dix (10) années de service continu avec la Compagnie ont droit à 8% de leur salaire brut reçu pendant l'année de référence telle que définie par le règlement numéro "3" de la loi du salaire minimum, et ce, pour une période de vacances de quatre (4) semaines; les seuls crédits pour les paies de vacances accumulées durant l'année 1980 seront ceux gagnés à partir du 1er avril 1980.

Période de vacances

7. Les périodes de vacances devront être accordées à l'intérieur des dix (10) mois qui suivent la date à laquelle un employé devient admissible selon les paragraphes 1, 2 et 3 ainsi que a, b et c.
8. L'horaire des périodes de vacances devra être préparé par les chefs de service le plus tôt possible après le 30 avril de chaque année et les employés devront en être avertis. En ce qui a trait au droit des employés de faire connaître leur préférence pour le choix des périodes de vacances, l'ancienneté par groupe de travail sera le facteur déterminant en autant qu'il sera raisonnablement possible de le faire dans les circonstances.
9. Les employés auront jusqu'au 21 mai de chaque année pour demander des changements aux dates déjà déterminées.
10. Dans la mesure du possible, la Compagnie peut accorder des vacances durant les mois de juillet et d'août, à condition que celles-ci n'empêchent pas la Compagnie de maintenir une équipe qualifiée et adéquate pour faire le travail.
11. Les jours de vacances ne peuvent être accumulés d'une année à l'autre.
12. La Compagnie peut obtenir des changements pour des périodes de vacances si elle le juge nécessaire.

ANNEXE "C"

CONGES PAYES

1. La Compagnie paiera tous les employés réguliers à temps plein et tous les employés réguliers à temps partiel, qui ont complété leur période de probation comme stipulé à l'annexe "B", une journée de paie pour les congés suivants, à savoir:

Le Premier de l'An  
Le Vendredi Saint  
La Fête de la Reine  
La Saint Jean Baptiste  
La Fête de la Confédération  
La Fête du Travail  
Le jour de l'Action de Grâce  
Le jour de Noël  
L'anniversaire de naissance de l'employé

A compter du huit (8) juin 1980, la Compagnie accordera aux employés ci-haut mentionnés un congé payé additionnel, soit l'anniversaire d'entrée en fonction de l'employé.

Si l'employé n'est pas requis de travailler durant les journées ci-haut mentionnées, la Compagnie paiera une journée au taux régulier de l'employé.

Si l'employé est requis de travailler durant les jours ci-haut mentionnés, la Compagnie lui versera en plus de son taux régulier de paie, la contre-valeur d'un jour de paie supplémentaire de salaire à son taux régulier.

Lorsqu'un ou plusieurs jours des congés mentionnés ci-dessus coïncident avec la journée de congé régulière établie d'un(e) employé(e) admissible ce(tte) dernier(e) recevra le paiement d'une journée à son taux régulier.

Cette clause ne s'applique pas aux employés qui se déclarent malades, qui touchent des bénéfices de maladie ou qui sont en période de congé sans solde.

Les employés qui sont sur l'horaire de travail mais qui ne se présentent pas au travail lors de l'un de ces congés seront considérés comme absents sans permission et n'auront pas droit au congé payé.

Lorsque ces congés coïncident avec la période des vacances de l'employé, il ou elle aura droit à une journée payée ou à une journée supplémentaire de vacances payées.

Si un/une employé(e) est demandé(e) pour travailler lors de son jour de congé régulier établi, et que cette journée coïncide avec les congés ci-haut mentionnés, il ou elle sera payé(e) trois (3) fois son taux horaire régulier ou au prorata si il ou elle décide de travailler moins de huit (8) heures.

ANNEXE "D"

REGIME DE SANTE ET D'ASSISTANCE

1. Bénéfice de maladie

Les employés réguliers à plein temps qui ont complété une année de service continu avec la Compagnie ont droit à des bénéfices de maladie soumis aux conditions suivantes:

- a) tout cas de maladie doit être rapporté au bureau du personnel dans les trois (3) heures de la première journée de maladie de l'employé concerné.
- b) les bénéfices de congé de maladie seront comptés seulement après la troisième journée de maladie.
- c) le maximum de bénéfice de maladie payable pour chaque année sera l'équivalent d'une semaine normale de paie moins l'indemnité qui a ou aurait pu être payée à l'employé pour cette semaine selon qu'il soit enregistré au plan d'assurance-groupe.
- d) les bénéfices de maladie ne seront en aucun cas cumulatifs.
- e) les bénéfices de maladie ou d'accident ne seront pas payables dans les cas couverts par les lois de la province de Québec.
- f) les bénéfices de maladie ne seront pas payables si la maladie survient durant la période de vacances de l'employé.
- g) la maladie doit être prouvée en fournissant un certificat médical ou une preuve suffisante acceptée par la Compagnie.
- h) en cas de doute, la Compagnie se réserve le droit de faire passer un examen par un autre médecin que celui qui a émis le certificat médical dans le but d'établir les faits de ce cas.

2. Bénéfices de décès

Les employés réguliers à plein temps qui ont complété une année de service continu avec la Compagnie ont droit à des bénéfices de décès soumis aux conditions suivantes:

- a) dans le cas d'employés(es) mariés(es), le décès dans la famille immédiate, c'est-à-dire le père, la mère, l'époux ou l'épouse, les enfants, rend l'employé éligible pour trois jours de congé.
- b) dans le cas des employés célibataires, les mêmes bénéfices s'appliquent dans le cas du décès du père ou de la mère.
- c) les trois (3) jours payés ne devront pas être déduits des bénéfices de maladie mentionnés dans cette même annexe.
- d) le total de ces bénéfices dans une année d'emploi devra être de trois (3) jours maximum.

La preuve nécessaire à l'obtention de ces bénéfices devra être fournie par l'employé sous forme de certificat médical ou de preuve de parution dans les journaux. Le chef de service devra être averti dans les plus brefs délais.

ANNEXE "E"

1. Pension de l'employé

Depuis le premier janvier 1974, la Compagnie convient de déposer dans un fonds en régie formulé par l'Union et l'Administration, la somme de trois (3) cents par heure travaillée.

Les Parties aux présentes conviennent que ce fonds est créé dans le seul but d'établir un plan de pension pour les employés, lequel sera administré par représentation égale de l'Administration et l'Union.

Conditions: Il est convenu par les parties que la participation à un tel fonds est obligatoire et s'étendra aux employés qui compléteront un équivalent de six (6) mois de service continu avec la Compagnie et qui sont couverts par la présente Convention. Il sera de la responsabilité des dépositaires nommés de fournir à la Compagnie, avec preuve suffisante, avant le premier janvier 1974 que ce fonds de pension est enregistré et qu'il rencontre toutes les exigences légales gouvernant les plans de pension pour le Dominion du Canada et de la province de Québec.

En établissant cette condition, les dépositaires nommés aviseront la Compagnie de la manière par laquelle les versements devront être effectués dans ledit fonds.

2. Plan d'Assurance - Santé

La Compagnie convient de mettre à la disposition de tous les employés qui ont terminé la période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours, un Plan d'assurance-Santé, sur une base volontaire.

Les coûts de ce Plan seront défrayés à raison de 65% par la Compagnie et de 35% par l'employé.

3. Devoir de Juré

Tout employé régulier à temps plein recevra, dans le cas de devoir de juré, seulement la différence de salaire entre le taux de salaire régulier de l'employé multiplié par huit (8) heures et ce qu'il reçoit en compensation pour être juré, et ce, pour un maximum de trente (30) jours de travail.

ANNEXE "G"

Je, \_\_\_\_\_, employé de l'hôtel Sheraton Mt-Royal Inc., individuellement et volontairement par la présente autorise la Compagnie précitée à déduire de mes gages accumulés à mon crédit de la première paie de chaque mois, mes cotisations syndicales, telles que actuellement approuvées par les Statuts de L'Union, ainsi que par tout amendement pouvant être approuvé plus tard dans ces Statuts et de les remettre directement à L'Union des employés d'Hôtels, Restaurants et des Commis de Bar, Local 31, par chèque payable à l'ordre de L'Union des Employés d'Hôtels, Restaurants et Commis de Bar, Local 31.

Il est entendu que le montant de cotisation syndicale est déterminé par le syndicat local ou par la Convention de L'Union Internationale; ce montant peut être changé par le Syndicat local ou par la Convention de l'Union Internationale en tout temps pour conformer avec la décision dudit local ou Convention, et la présente formule d'autorisation gardera inattaquable la Compagnie et le Syndicat local si un tel changement est ordonné. Je consens à ce que l'hôtel Mont-Royal Inc. soit gardé de tout montant ainsi déduit et payé.

Nom : \_\_\_\_\_

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

No d'assurance sociale: \_\_\_\_\_

Numéro d'employé: \_\_\_\_\_

Témoïn: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

ANNEXE "H"

SALAIRES

1. Tous les taux de salaire sont déterminés dans la présente annexe: tels que les conditions et taux régissant la période de probation, les allocations de repas, ceci en accord avec la loi de l'impôt.

TAUX DE SALAIRE DES EMPLOYES

2. Le droit de la Compagnie d'apprécier l'efficacité relative d'un employé quelconque et de lui verser un salaire supérieur au taux prévu ne doit en aucun cas être limité par quoi que ce soit contenu dans la classification de tâche ou dans l'ensemble de la présente Convention. Un tel salaire ne doit pas être considéré comme étant régi par la présente Convention mais doit être considéré comme une prime d'habileté et de compétence. Un tel taux spécial ne doit pas servir de base à une augmentation générale de la classification concernée.
3. La Compagnie administrera le plan d'évaluation de ses employés de manière à augmenter la productivité et non pas à dévaloriser la position de l'Union en tant que négociateur.

ANNEXE DES TAUX DE SALAIRE HORAIRE ET AUGMENTATION DES TAUX DE SALAIRE

1. Repas: Tous les taux mentionnés dans la présente sont considérés des taux monétaires. Les employés dans les secteurs des aliments et des boissons recevront les vingt-cinq (25) cents d'allocation par repas en plus des salaires mentionnés, ceci conformément aux lois des taxes. Après ceci, les allocations seront déduites du salaire.

2. Période de probation: Tous les taux inscrits sont les taux de salaire payé après qu'un(e) employé(e) ait complété douze (12) mois de service continu.

Les employés qui ont moins de quatre-vingt-dix (90) jours de service continu avec la Compagnie recevront vingt-cinq (25) cents de l'heure de moins que le taux de salaire mentionné ci-après (page 5).

Les jours du calendrier seront utilisés pour la compréhension de cette clause.

3. Réglementation des taux de salaire: le principe de conserver dix (10) cents de l'heure au-dessus du Salaire Minimum en tout temps au cours de la présente convention collective est accepté par les deux parties sous condition de la formule ci-après:

- a) Ces dix (10) cents de différence ne devront en aucun temps remplacer les augmentations régulières des taux de salaires prévues dans l'annexe qui suit:
- b) Fonds de Pension des employés: ce fonds est entré en vigueur le 1er janvier 1974 selon les termes énoncés à l'annexe "E".

MONT ROYAL HOTEL INC.

Echelle des taux horaire (après un an de service continu)

<u>Classification des tâches</u>	<u>Taux au 8 Juin 1979</u>	<u>Taux au 1er février 1980</u>	<u>Taux au 1er octobre 1980</u>
Chef de Literie	4.39	4.64	4.89
Assistant Chef de Literie	4.23	4.48	4.73
Garçon d'étage	4.23	4.48	4.73
Couturière	4.13	4.38	4.63
Femme de chambre Jour/soir	4.13	4.38	4.63
Laveur de mur	4.25	4.50	4.75
Opérateur d'ascenseur	4.13	4.38	4.63
Garçon de Hall	4.23	4.48	4.73
Assistant Sous-chef	5.32	5.62	5.92
Chef Garde-Manger	5.32	5.62	5.92
Chef Saucier	5.32	5.62	5.92
Chef de Nuit	5.32	5.62	5.92
Chef Tournant	5.32	5.62	5.92
Chef Grillardin	5.16	5.46	5.76
Chef Rôtisseur	5.16	5.46	5.76
Chef Boulanger	5.16	5.46	5.76
Chef Boucher	5.16	5.46	5.76
1er Assistant Garde Manger	4.93	5.23	5.53
1er Assistant Pâtisserie	4.93	5.23	5.53
1er Assistant Tournant	4.93	5.23	5.53
1er Assistant Boulanger	4.76	5.06	5.36
1er Assistant Boucher	4.76	5.06	5.36
Tournant	4.76	5.06	5.36

<u>Classification des tâches</u>	<u>Taux au 8 juin 1979</u>	<u>Taux au 1er février 1980</u>	<u>Taux au 1er octobre 1980</u>
Aide-Cuisinier	4.46	4.76	5.06
Préposé aux salades	4.18	4.48	4.78
Légumier	4.18	4.48	4.78
Laveur de chaudières	4.13	4.38	4.63
Cafetier	4.13	4.38	4.63
Steward de service	4.14	4.39	4.64
Eboueur	4.13	4.38	4.63
Utilité	4.13	4.38	4.63
Plongeur	4.13	4.38	4.63
Commis au Comptoir (La Brioche)	4.13	4.38	4,63
Magasinier	4.23	4.48	4,73
Barman de service	4.93	5.23	5,53
Hôtesse	4.23	4.48	4,73
Caissière de restaurant/Bar	4.23	4.48	4,73
Préposé aux commandes (Service aux chambres)	4.23	4.48	4,73
Garçon d'étage (Banquets)	4.23	4.48	4,73
Chef standardiste	4.39	4.64	4,89
Standardiste	4.31	4.56	4,81
Menuisier	4,92	5.22	5,52
Chef peintre	5.02	5.32	5,62
Peintre	4.73	5.03	5,33
Steamfitter	5.04	5.34	5,64
Electricien	5.28	5.58	5,88
Mécanicien soudeur	4.04	5.24	5,54

<u>Classification des tâches</u>	<u>Taux au 8 juin 1979</u>	<u>Taux au 1<sup>er</sup> février 1980</u>	<u>Taux au 1<sup>er</sup> octobre 1980</u>
Technicien TV et radio	5.03	5.33	5.63
Homme du service d'entretien	4.65	4.95	5.25
Chef laveur	4.37	4.62	4.87
Laveur	4.19	4.44	4.69
Extracteur	4.19	4.44	4.69
Marqueur	4.13	4.38	4.63
Repasseuse	4.13	4.38	4.63
Calandreuse	4.13	4.38	4.63
Commis à la blanchisserie	4.13	4.38	4.63

	<u>Taux au 8 juin 1979</u>	<u>Taux au 1<sup>er</sup> avr 11 80</u>	<u>Taux au 1<sup>er</sup> oct. 1980</u>
Capitaine des chasseurs	3.66	3.81	3.96
Assistant Capitaine	3.60	3.75	3.90
Chasseur	3.25	3.35	3.45
Portier	3.40	3.55	3.70
Chef de rang	3.60	3.75	3.90
Garçon/fille de table	3.25	3.35	3.45
Débarasseur	3.70	3.85	4.00
Chef de rang ( banquet)	3.81	3.96	4.11
Barman	3.69	3.84	3.99
Barman combiné	3.88	4.03	4.18
Commis de bar	3.70	3.85	4.00

DÉPÔT

3068

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-312-09
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	?	82-02-23				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés d'Hôtels, Rest. et Commis de Bars local 31 - Hotel, Rest... Att: M. Don Salcito 1410 rue Stanley, ch. 500 Montréal, Qué. H3A 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant Sheraton Mt-Royal Inc 1455 rue Peel Montréal, Qué. H3A 1T5

Unité de négociation

- S.V.P. Déposer identique à l'accréditation.
- Nous demandons la date de signature, les noms des parties avec signature sur chaque entente. Un original 4 copies.
- Retour 5 ententes "Cedule F Banquet".

Région	06-06	Activité	8811 (10)	Affiliation	7
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: MT ROYAL HOTEL INC  
Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

*Perrette David*

82-03-03

Pour renseignements

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

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

/dg