

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-19845-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-03-05	84-03-12		84-03-05	86-08-31	160

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Union des Employés d'Hôtels, Rest. & Commis de Bars loc. 31 (FTQ) Att: M. Don Salcito 1410 rue Stanley, ste 500 Montréal, QC. H3A 1P3	<input type="checkbox"/> Déposant Sheraton Laval 2440 Autoroute des Laurentides Laval, QC. H7T 1K5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>8811 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	84-03-30

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

003(113)

RECHERCHE

1984 - 1986

MAR 12 11:18

6311-51

COPIE CONFORME

Dore Salci
SECRÉTAIRE EXÉCUTIF

17-19845-01.

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

ENTRE : SHERATON LAVAL

PARTIE DE PREMIERE PART

ET : UNION DES EMPLOYES D'HÔTELS,
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS,
LOCAL 31

1410 rue Stanley, Suite 500
Montréal, Québec
H3A 1P8

PARTIE DE DEUXIEME PART

1984 - 1986

hak
MONTREAL
MESSAGER
MAR 12 11:18 '84

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT -----	1
2	DÉFINITIONS -----	1
3	RECONNAISSANCE SYNDICALE -----	3
4	RELATIONS -----	3
5	RÉGIME SYNDICAL -----	4
6	RETENUES SYNDICALES -----	4
7	GRÈVES ET LOCK-OUTS -----	5
8	DROITS DE GÉRANCE -----	6
9	COMITÉ DE NÉGOCIATIONS -----	7
10	ACCÈS AUX LIEUX DE TRAVAIL -----	8
11	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS -----	9
12	ARBITRAGE -----	10
13	CONGÉDIEMENT -----	11
14	RENCONTRE DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET DES PERMANENTS SYNDICAUX AVEC LA COMPAGNIE -----	11
15	ANCIENNETÉ -----	12
16	CONGÉS SANS SOLDE -----	14
17	CONGÉ DE MATERNITÉ -----	15
18	SÉCURITÉ, SANTÉ & BIEN-ÊTRE -----	15
19	TABLEAU D'AFFICHAGE -----	16
20	POSTE VACANT ET NOUVEAU POSTE -----	17
21	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE -----	18
22	SERVICE JUDICIAIRE -----	18
23	ÉVALUATION DES EMPLOYÉS -----	18
24	CONGÉS DE DEUIL ET SOCIAUX -----	19
25	PRÉAVIS ET CERTIFICAT DE TRAVAIL -----	20
26	DURÉE DE LA CONVENTION -----	20

<u>ANNEXE</u>	<u>DESCRIPTION</u>
I	HEURES DE TRAVAIL, TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL
II	SALAIRES
III	LES ALLOCATIONS DE CONGÉ ANNUEL
IV	CONGÉS FÉRIÉS
V	RÉGIME D'ASSURANCE GROUPE
IV	CONGÉS DE MALADIE
VII	BANQUETS

<u>LETTRES D'ENTENTE</u>	<u>DESCRIPTION</u>
I	RECLASSIFICATION

ARTICLE 1

BUT

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

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

ARTICLE 2

DÉFINITIONS

2.01 Le mot «salarié» signifie les personnes couvertes par le certificat d'accréditation, et assujetties aux présentes.

2.02 Salarié en probation:

Un salarié qui n'a pas complété trente (30) jours de travail au service de la compagnie.

2.03 Salarié régulier:

Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une semaine de travail de plus de vingt-quatre (24) heures.

Le salarié régulier qui est, pendant une période n'excédant pas deux (2) mois consécutifs, cédulé vingt-quatre (24) heures ou moins par semaine, ne perd pas ses bénéfices de salarié régulier.

Cependant, il conserve son statut de régulier pendant six (6) mois, lorsqu'il est cédulé vingt-quatre (24) heures ou moins par semaine.

2.04 Salarié régulier à temps partiel:

Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une semaine de travail de plus de seize (16) heures mais pas plus de vingt-quatre (24) heures.

2.05 Salarié occasionnel non régulier:

Un salarié qui est normalement cédulé de seize (16) heures et moins par semaine. Ce salarié n'est couvert uniquement que par les articles 5 et 6 de la présente convention collective.

Le salarié qui a complété un (1) an de service au 31 août de chaque année et qui n'a pas travaillé au moins cinquante (50) jours pendant l'année précédente a le statut de salarié occasionnel. Cette clause commencera à s'appliquer le 31 août 1984.

2.06 Un salarié régulier à temps partiel n'acquiert un nouveau statut que s'il obtient un nouveau poste par suite d'un affichage.

2.07 L'ancienneté du salarié régulier à temps partiel s'accumule à raison de cinquante pour cent (50%) de la durée de son service continu.

2.08 Pour fins d'application de la convention collective, le salarié régulier a préséance quant aux heures régulières sur le salarié régulier à temps partiel.

2.09 A l'exception de la cuisine, les superviseurs ou autres membres de la gérance ne peuvent remplir des tâches qui sont normalement et habituellement remplis par les employés régis par la convention lorsque tel travail est la cause directe de mise-à-pied d'employés réguliers.

- 2.10 Pour les fins des articles 11 et 12, le mot «jour», ne comprend pas les samedis, les dimanches ou les congés fériés prévus à l'Annexe IV.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 La compagnie reconnaît à l'union comme seul et exclusif agent négociateur pour tous ses salariés couverts par le certificat d'accréditation:

«tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, incluant les employés de la réception, mais excluant les employés de bureau et tous les autres qui sont exclus par la loi»

ARTICLE 4 RELATIONS

- 4.01 La compagnie et l'union conviennent qu'il n'y aura pas d'intimidation, de discrimination, d'interférence, d'empêchement ou de contrainte exercés ou pratiqués par aucun d'eux, ni par leurs représentants ou leurs membres parce qu'un employé serait membre ou non membre de l'union ou à cause de ses activités ou absence d'activité dans l'union, ou à cause de leur race, politique ou religion.

- 4.02 La compagnie convient de ne passer aucune entente individuelle avec un employé qui soit incompatible avec les dispositions de cette convention.

- 4.03 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 diminuer l'efficacité sauf tel que stipulé à l'article 10.01.

- 4.04 Contrat à forfait:

A l'exception des travaux de nature irrégulière ou technique, la compagnie s'engage à ne pas donner de contrat à forfait autre que ceux déjà en vigueur si l'octroi de tels contrats entraîne la mise-à-pied ou la réduction d'heures de salariés réguliers.

ARTICLE 5

RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 (A) Tout salarié à la date de la signature de la présente convention doit comme condition du maintien de son emploi demeurer membre en règle du syndicat pendant la durée de la présente convention collective.
- (B) Tout salarié embauché après la date de la signature de la présente convention doit, comme condition de son emploi à l'embauche, devenir et demeurer membre du syndicat pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 6

RETENUES SYNDICALES

- 6.01 Comme condition du maintien de leur emploi, tous les employés régis par la présente convention doivent consentir à la retenue par la compagnie sur son traitement, d'un montant égal à la cotisation syndicale fixée par règlement dudit syndicat. La compagnie s'engage à retenir de la première paye de chaque mois et à remettre mensuellement le montant des sommes ainsi perçues au bureau du syndicat avant le dernier jour de chaque mois.
- 6.02 Si un employé absent avec permission, en vacances ou malade au moment de payer son initiation ou sa cotisation, la déduction devra être faite à même les premières paies qu'il recevra après son retour au travail. Le montant à déduire chaque semaine en vue de rattraper l'arrérage sera fixé par entente entre la compagnie et l'union.
- 6.03 La compagnie perçoit de tous les nouveaux membres sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par l'union. Cette autorisation sera irrévocable et valide pour la durée de la convention.
- 6.04 La compagnie fournit à l'union, une fois par mois, une liste des déductions effectuées,

le nom des employés et leur numéro d'assurance sociale.

- 6.05 La compagnie remet à l'union, dans un délai de trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la convention et par la suite le 31 janvier, le 31 juillet de chaque année, une liste de tous les salariés visés par l'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, date d'entrée, classification.
- 6.06 Tout employé tenu, aux termes de cette convention, de devenir membre de l'union et qui refuse de le devenir pendant la période de probation prévue à l'article 15.01 sera congédié par la compagnie sur réception par la compagnie d'un avis officiel donné par écrit par l'union.
- 6.07 L'union devra envoyer un avis par écrit (avec une copie à la compagnie) à tout employé ayant été suspendu, expulsé ou déclaré comme n'étant pas en règle. La compagnie congédiera automatiquement ledit employé sept (7) jours après la réception de l'avis de l'union, à moins que:
- i) l'employé n'ait pendant cette période régularisé sa situation à la satisfaction de l'union; ou que
 - ii) l'employé n'expose par écrit à la compagnie que la décision de l'union est injuste et qu'il ne demande que la question soit réglée par la procédure des griefs et stipulée dans cette convention.

ARTICLE 7

GRÈVES ET LOCK-OUTS

- 7.01 L'union accepte pour la durée de cette conven-

tion qu'il n'y aura pas de grève, ralentissement des activités, grèves sur le tas, d'arrêt de travail ni quelque autre acte posé dans le but de nuire au travail ou aux opérations de la compagnie. La compagnie accepte de ne pas faire de lock-out pour la durée de cette convention. Les parties acceptent mutuellement de régler toute dispute survenant à la suite de la mise en application dudit article 7.01 selon la procédure de griefs de cette convention.

ARTICLE 8

DROITS DE GÉRANCE

8.01

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) établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement, les installations nécessaires et procédures administratives incluant les règlements fondamentaux;
- d) établir des règlements concernant la conduite et le comportement des salariés, de les amender ou de les modifier;
- e) la compagnie accepte que tout avis disciplinaire inscrit au dossier de l'employé sera remis au délégué du département ou au président délégué. Toute mesure disciplinaire sera annulée après un (1) an de calendrier, à moins que pendant cette année une nouvelle infraction soit commise.

ARTICLE 9

COMITÉ DE NÉGOCIATIONS

9.01 La compagnie reconnaît à l'union le droit de nommer ou faire élire un comité de négociation formé de pas plus de quatre (4) membres salariés et de représentants permanents de l'union. Les salariés doivent provenir respectivement des départements suivants:

- coffee shop
- salle à manger
- cuisine
- bar - cocktail lounge
- entretien technique
- banquet
- entretien ménager
- réception

Il est clairement entendu que le comité de négociation est une entité séparée du comité de griefs et qu'il ne s'occupera que des projets de renouvellement ou de modification de cette entente, au moment approprié. Ils seront rémunérés à la condition que l'absence ait lieu pendant leur horaire de travail.

Nonobstant ce qui précède, le président délégué aura le droit de faire partie du comité de négociation et du comité de griefs. Il est cependant entendu qu'il est libéré aux frais de l'Union dans le cas de ses absences du travail lorsqu'il siège sur le comité de négociation.

9.02 La compagnie reconnaît à l'union le droit de nommer ou faire élire quatre (4) délégués syndicaux parmi les employés de la compagnie qui ont terminé leur période de probation au Sheraton Laval afin qu'ils puissent aider les employés à soumettre leurs griefs à la compagnie en vertu des dispositions de la présente convention.

9.03 L'union donnera à la compagnie un avis écrit

des noms des délégués syndicaux et de la date du début de leurs fonctions.

9.04

L'union reconnaît que les délégués syndicaux doivent accomplir leurs tâches habituelles pour la compagnie et qu'ils n'abandonneront pas leurs tâches habituelles sans d'abord obtenir la permission de leur surveillant immédiat, ou de l'administrateur. A leur retour, ils aviseront leur surveillant immédiat ou l'administration.

Dans le cadre de cet article, les délégués d'atelier pourront s'absenter de leur travail sans perte de salaire afin de s'occuper de griefs sur les lieux de travail.

9.05 (A)

La Compagnie convient d'accorder une (1) fois par deux (2) semaines, une (1) journée, un local dans le but de permettre à un représentant nommé par l'Union de recevoir des salariés pour leur donner de la documentation ou des renseignements.

L'Employeur fournit à l'Union un emplacement pour mettre une filière.

(B)

La Compagnie consent à libérer, aux frais de l'Union, un (1) employé afin de voir à l'application de la convention collective.

Cette libération sera d'une (1) journée par deux (2) semaines.

ARTICLE 10

ACCÈS AUX LIEUX DE TRAVAIL

10.01

Les permanents syndicaux (deux (2) au plus), après s'être identifiés auprès du directeur de l'hôtel ou de son représentant et obtenu son autorisation qui ne sera pas refusée sans raison valable, peuvent rencontrer les employés à des moments raisonnables dans le but d'enquêter sur des griefs, étant convenu cependant que ces visites ne devront aucunement affecter les fonctions et le travail des salariés.

- 10.02 Les membres du comité de griefs sont libérés sans perte de salaire lors des réunions avec l'Employeur dans le cadre de la procédure de règlement des griefs.
- 10.03 Le comité de griefs est composé du président du syndicat, de son vice-président et de leur deux (2) délégués choisis par le président ou le vice-président.
- 10.04 Le comité de griefs peut à sa demande obtenir qu'un représentant syndical assiste aux assemblées syndicales-patronales.

ARTICLE 11

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 11.01 Un grief s'entend de toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Les parties aux présentes désirent que de telles mésententes soient réglées aussi promptement que possible et à cette fin, conviennent d'utiliser la procédure suivante:

11.02 Etape No. 1:

L'employé qui a un grief doit d'abord aviser son surveillant immédiat. Ce surveillant immédiat devra donner la réponse à l'employé dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief de l'employé. S'il le désire, l'employé peut se faire accompagner par son délégué syndical.

Etape No. 2:

Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction des personnes concernées au paragraphe précédent, le cas sera soumis au permanent syndical qui soumettra le grief par écrit au directeur de l'hôtel dans les quinze (15) jours de la connaissance qu'a le salarié de l'événement donnant lieu du grief.

Etape No. 3:

A défaut de règlement à l'étape No. 2, le grief peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions prévues ci-après.

ARTICLE 12 ARBITRAGE

- 12.01 Le grief sera porté à l'arbitrage par avis écrit de l'union adressé à la compagnie et à l'arbitre dans les quinze (15) jours suivant la réponse du directeur de l'hôtel, ou suivant le cas, dans les quinze (15) jours suivant l'expiration des délais pour répondre, tels que stipulés à l'étape No. 2.
- 12.02 Les griefs seront entendus par un arbitre choisi par entente mutuelle entre les parties ou, au choix du Syndicat, nommé suivant la procédure prévue à l'Article 100 du Code du travail.
- 12.03 Aucun cas ne sera soumis à l'arbitrage s'il n'a pas franchi toutes les étapes requises selon la procédure.
- 12.04 L'arbitre ne sera pas autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention, ni à altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention. En matière disciplinaire, la juridiction de l'arbitre sera celle déterminée par le Code du Travail.
- 12.05 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la fin des auditions.

- 12.06 Les parties partageront conjointement le coût de l'arbitre. La procédure d'arbitrage sera hâtée par les parties.

ARTICLE 13 CONGÉDIEMENT

- 13.01 Il est reconnu que les salariés en probation peuvent être remerciés de leurs services pour des raisons moins sérieuses que dans le cas de congédiement des salariés qui ont terminé leur période de probation, aussi le congédiement des salariés en période de probation ne fera pas l'objet de grief.

La transgression par un salarié des règlements de la compagnie sera considérée comme une cause d'imposition de mesure disciplinaire allant de la réprimande au congédiement dépendant de la nature et/ou de la fréquence de l'offense.

L'Employeur convient de fournir, à tous ses salariés actuels ou futurs, de même qu'à l'Union une copie appropriée des règlements qui les régissent.

- 13.02 Le grief d'un employé régulier à l'effet qu'il a été congédié injustement sera soumis par écrit au directeur de l'hôtel ou à son représentant désigné dans les dix (10) jours après que l'employé a cessé de travailler pour la compagnie.

- 13.03 Lorsqu'un employé 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 14 RENCONTRE DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET DES PERMANENTS SYNDICAUX AVEC LA COMPAGNIE

- 14.01 Les réunions avec la compagnie, les délégués et permanents syndicaux peuvent avoir lieu suivant une cédule régulière pas moins d'une (1) fois tous les trois (3) mois et pas plus d'une (1) fois par mois pourvu, naturellement, que les parties puissent décider d'un commun accord d'organiser une réunion spéciale en tout temps.

ARTICLE 15 ANCIENNETE

15.01 La Compagnie reconnaît des droits d'ancienneté de département à l'intérieur de la classification des employés prévues dans cette entente.

- a) Les nouveaux employés seront en période de probation durant les trente (30) premiers jours travaillés au Sheraton Laval et durant cette période ils n'auront pas droit à l'ancienneté, ils pourront être congédiés ou mis à pied à la discrétion de la compagnie. A la fin de la période de probation, le nom de l'employé sera porté sur la liste d'ancienneté du département approprié et la date du début de l'ancienneté sera celle du dernier engagement.
- b) Pour les fins de l'ancienneté, les départements et les classifications sont les suivants:

<u>Départements</u>	<u>Classifications</u>
<u>coffee shop:</u>	caissière, serveuses, commis débarrasseur
<u>salle à manger:</u>	capitaine, serveur(euse), commis débarrasseur
<u>cuisine:</u>	cuisinier principal, 1er cuisinier, 2e cuisinier, assistant-cuisinier, aide à la cuisine, plonge
<u>bar:</u>	barman (comptoir), barman (service), commis débarrasseur, serveur (euse) bar porter
<u>entretien technique:</u>	homme d'entretien, commis d'entretien, préposé à la piscine
<u>banquet:</u>	caissière, bar porter, <i>Barman</i> serveur(euse), commis débarrasseur, équipier
<u>entretien ménager:</u>	femme de chambre, équipière, buanderie
<u>réception:</u>	concierge/chauffeur chasseur/portier téléphoniste (commis de réception)

La liste des classifications ne peut avoir pour effet de modifier la pratique passée quant au contenu de la tâche, soit des commis débarrasseurs, soit des bar porters.

15.02 Les mises à pied et les rappels se feront en fonctions des critères suivants:

- a) ancienneté par département à l'intérieur des classifications;
- b) l'habileté et la compétence.

L'ancienneté est déterminante quand les critères de l'alinéa b) sont relativement égaux.

15.03 Aux fins de promotion dans l'unité de négociations, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence pourvu toujours que les salariés concernés ont l'habileté et la compétence pour effectuer le travail requis.

15.04 Un employé perd son ancienneté et son emploi et est considéré comme terminé:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié et qu'il n'est pas par la suite réintégré selon la procédure de griefs ou d'arbitrage;
- c) s'il est mis à pied pour une période équivalant à sa période d'ancienneté ou pour six (6) mois, selon la moindre des deux;
- d) s'il fait défaut de se présenter au travail à l'expiration d'une permission d'absence sans qu'une solution acceptable à la fois par l'employé et la compagnie n'ait été trouvée afin de proroger ladite permission d'absence, ou si l'employé utilise une permission d'absence à des fins autres que celles pour laquelle ou lesquelles elle avait été accordée;

- 15.04 e) s'il fait défaut de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son rappel d'une mise à pied prolongée, après qu'un avis écrit lui ait été envoyé par poste recommandée, ou fait défaut de donner un avis de son retour dans les trois (3) jours d'un tel avis.

ARTICLE 16 CONGÉS SANS SOLDE

16.01 La compagnie peut accorder des permissions d'absence sans solde et sans perte d'ancienneté à des employés pour des raisons personnelles; cette permission ne sera pas refusée sans raison valable. Toute demande pour de telles permissions d'absence doit être faite par écrit le plus tôt possible. La compagnie accepte de répondre par écrit à ces demandes dans les sept (7) jours ouvrables en autant que possible.

Toute permission accordée par la compagnie est pour une durée maximum de trois (3) mois, renouvelable pour trois (3) autres mois. La demande doit être faite par écrit au moins (1) semaine avant la fin des premiers trois (3) mois. Ce congé sans solde sera pour un maximum de six (6) mois.

16.02 Un employé de la compagnie qui est élu pour occuper un poste à plein temps au sein de l'union peut demander à la compagnie la permission de prendre un congé sans solde d'un (1) 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 (1) journée, la compagnie lui accordera au besoin une deuxième année de congé sans solde pour lui permettre de terminer son mandat. La durée maximale de ce genre de congé sans solde sera donc de deux (2) ans.

ARTICLE 17

CONGÉ DE MATERNITÉ

17.01 En cas de maternité, l'Employeur convient de donner un congé sans solde à la salariée enceinte à compter du début du septième (7e) mois de sa grossesse jusqu'à la fin du deuxième (2e) mois suivant l'accouchement. Elle peut quitter plus tôt au cours de sa grossesse et revenir plus tard après l'accouchement. À son retour, elle reprend son poste ou un poste comportant un salaire équivalent, sans perte de séniorité. Le congé de maternité est d'un maximum de six (6) mois.

17.02 La compagnie peut exiger le départ en congé sans solde de la salariée à compter du début du septième (7e) mois de sa grossesse, s'il juge que la salariée n'est plus en mesure d'accomplir normalement son travail.

ARTICLE 18

SÉCURITÉ, SANTÉ & BIEN-ÊTRE

18.01 La compagnie prend les moyens adéquats pour assurer et protéger la santé de ses employés durant les heures de travail. L'union convient de collaborer afin de promouvoir et encourager l'éducation sur la sécurité et la prévention des accidents.

18.02 Comité de sécurité et santé:

- a) un comité conjoint. Deux (2) représentants de la compagnie et deux (2) représentants par l'union;
- b) rencontre une fois par trimestre et, au besoin de l'une ou l'autre des parties;
- c) ces réunions se tiennent durant les heures de travail sans perte de salaire.

18.03 Dans l'éventualité où un salarié est exposé à un danger grave pour sa sécurité, danger qui n'est pas inhérent à la nature du travail requis, il en informe immédiatement la direction.

- 18.03 (suite)
Si le danger persiste, les dispositions de la Loi 17 concernant le droit de refus peuvent entrer en application.
- 18.04 Accident de travail
L'employeur met à la disposition des employés une trousse de premiers soins conforme aux normes pour les blessures mineures dans les départements suivants: banquets, cuisine, entretien ménager, maintenance, réception.
- 18.05 Si l'employé blessé au travail doit être transporté à l'urgence ou l'hôpital, l'employeur paie ou assume le transport.
- 18.06 L'employé victime d'un accident de travail est payé normalement le jour de l'accident s'il lui est impossible de compléter ou terminer sa journée normale. Les journées suivantes, si le salarié est toujours incapable de revenir au travail, l'employeur continue à lui avancer son salaire pour la période et de la manière prévue à la Loi des accidents de travail.
- 18.07 Si un salarié, suite à un accident ou à une maladie, devient handicapé, l'employeur convient de tenter, après consultation avec l'union, de l'assigner à un travail compte tenu de son ancienneté et de ses capacités à effectuer le travail requis.
- 18.08 L'employeur met à la disposition des cuisiniers un nombre adéquat de couteaux pour le bon fonctionnement de la cuisine.
- ARTICLE 19 TABLEAU D'AFFICHAGE
- 19.01 Tous les avis affichés aux tableaux d'affichage situés sur les lieux de travail doivent être approuvés par le directeur ou par son représentant désigné.

ARTICLE 20

POSTE VACANT ET NOUVEAU POSTE

20.01 A) La compagnie doit afficher, pour tout poste vacant nouvellement créé, un avis à cet effet, pendant trois (3) jours ouvrables complets. Les employés intéressés doivent faire part par écrit dans ce délai de leur candidature pour l'emploi en question au chef du département concerné. La préférence sera donnée aux employés ayant posé leur candidature et qui proviennent du département où le poste est devenu vacant ou nouvellement créé, pourvu qu'ils aient la capacité et les qualifications nécessaires.

B) «poste vacant» comprend toute classification ou tout poste dépourvu de son titulaire pour une durée de plus de trente (30) jours de calendrier et que la compagnie désire combler.

C) Sur demande, l'Employeur fournit au Syndicat ou au délégué le nom et l'ancienneté de celui qui a obtenu le poste, avec son ancien poste.

20.02 L'employé qui obtient le poste bénéficie d'une période d'essai maximale de trente (30) jours ouvrables.

Pendant cette période, la compagnie peut le retourner à son ancien poste si l'employé ne satisfait pas aux exigences de la tâche.

L'employé peut également décider de retourner à son ancien poste.

L'employé dans l'un ou l'autre des cas ne perd pas l'ancienneté de son ancien poste.

Sur demande, la Compagnie remet copie de tout affichage de poste au Syndicat ou au Président du Syndicat, ainsi que les noms des postulants.

ARTICLE 21 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

ARTICLE 22 SERVICE JUDICIAIRE

22.01 Lorsqu'un employé est appelé comme juré, il recevra la différence en salaire entre son taux horaire normal pour une journée régulière de travail et le montant alloué en compensation dudit service judiciaire.

ARTICLE 23 ÉVALUATION DES EMPLOYÉS

23.01 Rien dans le classement des tâches ni dans l'ensemble de la convention ne sera interprété comme restreignant dans quelque mesure que ce soit le droit de la compagnie d'évaluer l'efficacité relative des employés quels qu'ils soient, et de payer des salaires supérieurs à

ceux qui sont prévus à l'échelle; de semblables salaires seront considérés comme tout à fait étrangers à la convention et comme des primes reconnaissant une compétence ou une aptitude particulière susceptibles d'être modifiés ou abolis; ces tarifs spéciaux ne serviront pas de justification à une hausse générale de l'échelle dans les catégories concernées.

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

ARTICLE 24

CONGÉS DE DEUIL ET SOCIAUX

24.01

a) en cas de décès du mari, de la femme, d'un enfant, des père et mère, d'un frère ou d'une soeur, du beau-père ou de la belle-mère d'un employé, s'il a un (1) an ou plus de service continu, cet employé aura droit à un congé de trois (3) jours afin d'assister aux funérailles et il sera payé pour le temps ainsi perdu jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour pour chaque jour de travail normalement à son horaire dans cette période de trois (3) jours.

b) le salarié peut s'absenter de son travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire le jour de son mariage.

T

pour M3

24.02

En cas de décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur d'un employé, s'il a un (1) an ou plus de service continu, cet employé aura droit à un congé d'une (1) journée pour assister aux funérailles et il sera payé jusqu'à un maximum de huit (8) heures si les funérailles ont lieu un jour de travail normalement à l'horaire de cet employé.

ARTICLE 25

PRÉAVIS ET CERTIFICAT DE TRAVAIL

25.01

Tout employé ayant au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour au moins six (6) mois.

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans ou plus de service continu.

ARTICLE 26

DUREE DE LA CONVENTION

26.01

La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 août 1986.

- a) Pour les fins de négociation d'une prochaine convention de travail, l'avis de négociation à être donné par l'une ou l'autre des parties devrait être donné dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention.
- b) Les conditions prévues à la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, sauf durant toutes périodes de grève ou de lock-out.

26.02

Rétroactivité

Les taux de salaire applicables au 1er septembre 1983 seront payés pour toutes les heures régulières travaillées entre cette date et la date d'entrée en vigueur de la convention, et ce à tous les salariés à l'emploi le jour de la ratification de la convention.

26.03

Réouverture

Les parties conviennent d'une réouverture de négociations au sens de l'article 107 du Code du travail du Québec sur les points suivants, et ce pour la troisième année de la convention collective, à savoir du 1er septembre 1985 au 31 août 1986:

- salaire;
- congés de deuil et congés sociaux;
- congés de maladie;
- jours fériés;
- vacances.

Un avis de réouverture des négociations doit être donné par l'une ou l'autre des parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant le 1er septembre 1985.

ET LES PARTIES ONT SIGNE CE 5 JOUR DE Mars 1984 1984.

SHERATON LAVAL

UNION DES EMPLOYES D'HÔTELS,
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS,
LOCAL 31

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Joh. Labourec

Jim Salento

Gaston Grunard

Smith Martel

Marie-Arso

Sue Salh

A N N E X E I

HEURES DE TRAVAIL, TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE
ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1. - Les paragraphes qui suivent définissent les heures normales de travail et ne doivent pas être interprétés comme des garanties d'heures de travail hebdomadaire.
2. - La semaine de travail normale comptera quarante (40) heures formées de huit (8) heures de travail par jour, pendant cinq (5) jours par semaine.

Les employés réguliers, exception faite de ceux affectés à «l'entretien des chambres» et les «serveurs et barmen aux banquets», bénéficient de deux (2) jours de congé consécutifs par semaine de travail.

3. - Toute heure travaillée au-delà de quarante (40) heures par semaine et de huit (8) heures par jour sera payée selon le taux de temps supplémentaire qui est une fois et demie (1-1/2) le taux horaire de base de l'employé.

Les heures travaillées la sixième et la septième journée dans la semaine de travail ci-haut décrite sont également payées au taux de temps supplémentaire.

4. - En autant que des heures de travail sont payées au taux de temps supplémentaire selon un paragraphe, elles ne devront pas être retenues en tant qu'heures travaillées pour déterminer le temps supplémentaire en vertu du même paragraphe ou d'un autre paragraphe.
5. - Chaque employé a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par quatre (4) heures de travail effectuées. Cette période de repos devra être prise au lieu immédiat de travail et au moment déterminé par la compagnie.
6. - Des horaires de travail départementaux seront affichés là où il sera jugé nécessaire, au moins deux (2) jours avant le début desdits horaires.

En autant que faire se peut, on donnera un avis de quarante-huit (48) heures à un employé en cas de révision de son horaire de travail.

7. - PRESENCE AU TRAVAIL

- a) La compagnie accepte que les employés réguliers à temps plein qui travaillent dans la cuisine, la classification des caissiers, du département de l'entretien ou de l'entretien ménager, qui se présentent au travail au début de leur équipe régulière, à moins d'avoir été avisés au préalable de ne pas se présenter, auront droit à huit (8) heures de travail à leur taux horaire de base ou au paiement du montant équivalent, s'ils sont retournés chez eux avant la fin des huit (8) heures de travail.

Dans cette situation, un employé exécutera tout travail temporaire ayant rapport à son travail ordinaire ou tout travail dans son département qui sera disponible afin de se qualifier pour tel paiement.

- b) Les parties acceptent que la compagnie peut en donnant un avis préalable, programmer moins de huit (8) heures de travail à un employé, pour un jour de travail à venir, pourvu qu'aucun employé ayant une ancienneté de département plus grande ne voit pas sa journée normale de travail, audit jour, réduite à cause de cela.
- c) Un employé qui travaille dans le département du service de la nourriture ou des breuvages, ou un chasseur qui se présente au travail au début de son équipe régulière, à moins d'avoir été avisé au préalable de ne pas se présenter, aura droit à quatre (4) heures de travail à son taux horaire de base ou au paiement du montant équivalent s'il est retourné chez lui avant la fin de ces quatre (4) heures de travail.

8. - HORAIRES BRISES

Seul le Service des aliments et boissons (food & beverage) aura des postes avec horaires brisés.

9.- Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, lorsqu'un employé est cédulé en cuisine, l'employeur ne peut modifier cet horaire de travail que sur avis de vingt-quatre (24) heures à l'employé.

<u>RESTAURANT</u>			
Cuisinier principal	8.20	9.37	9.53
Cuisinier	7.30	8.07	8.50
Le cuisinier	7.30	8.37	8.70
Assistant cuisinier	8.20	7.32	7.50
aide à la cuisine	8.20	8.47	7.20
Plonge	8.20	8.27	8.20
<u>BAR</u>			
Barman / Bartender	8.45	8.37	8.57
Barman (service)	8.45	8.57	7.47
Barman / Bartender	8.50	8.30	8.37
Barman / Barmaid	8.20	8.13	8.14
<u>SERVICE DES ALIMENTS</u>			
Cuisinier / Chef	8.57	8.47	8.27
Assistante / Sous-chef	8.20	8.37	8.14
Barman / Bartender	8.50	8.14	8.14
Plonge / etc.	8.20	8.17	8.20
<u>CAFETERIA</u>			
Barman / Bartender	8.50	8.46	8.47
Assistante / Sous-chef	8.20	8.47	8.30
Plonge / etc.	8.20	8.17	8.18
<u>RECEPTION</u>			
Receptionniste / Conciergerie	8.20	8.17	7.30
Conciergerie / Receptionniste	8.20	8.17	8.44
Conciergerie / etc.	8.20	8.17	7.44
<u>SALES</u>			
Barman / Bartender	8.20	8.17	8.44
Assistante / Sous-chef	8.20	8.17	8.44
Plonge / etc.	8.20	8.17	8.44
Barman / Bartender	8.20	8.17	8.44
Assistante / Sous-chef	8.20	8.17	8.44
Plonge / etc.	8.20	8.17	8.44

A N N E X E I I

SALAIRES

	<u>Salaire Actuel</u>	<u>1ère Année 6%</u>	<u>2e Année 5%</u>	<u>3e Année Réouverture de salaire</u>
<u>ENTRETIEN DES CHAMBRES</u>				
Femme de chambre	6,35	6,73 + 12¢	7,19	
Préposé à la buanderie	6,35	6,73 + 12¢	7,19	
Équipier/Équipière	6,40	6,78 + 12¢	7,24	
<u>CUISINE</u>				
Cuisinier principal	8,30	9,57	9,93	
1er cuisinier	7,70	9,07	9,40	
2e cuisinier	7,10	8,37	8,70	
Assistant cuisinier	6,70	7,32	7,65	
Aide à la cuisine	6,20	6,87	7,20	
Plonge	6,20	6,87	7,20	
<u>BOISSON</u>				
Barman (comptoir)	5,45	5,77	6,05	
Barman (service)	6,45	6,83	7,17	
Commis débarrasseur	5,60	5,93	6,23	
Serveur/Serveuse	4,90	5,19	5,44	
<u>SERVICE DES ALIMENTS</u>				
Commis débarrasseur	5,60	5,93	6,22	
Capitaine Restaurant	5,70	6,04	6,34	
Serveur/Serveuse	4,90	5,19	5,44	
Caissière c/s	6,20	6,57	6,89	
<u>ENTRETIEN</u>				
Homme d'entretien	7,80	8,26	8,67	
Commis d'entretien	6,10	6,46	6,78	
Préposé piscine	5,20	5,51	5,78	
<u>RÉCEPTION</u>				
Téléphoniste/commis	6,60	6,99	7,33	
Concierge/chauffeur	4,90	5,19	5,44	
Chasseur/portier	4,90	5,19	5,44	
<u>BANQUETS</u>				
Serveur/Serveuse	4,90	5,19	5,44	
Débarrasseur	5,60	5,93	6,22	
Caissière Banquet	6,20	6,57	6,89	
Barman	5,45	5,77	6,05	
Employé de bar (Bar Porter)	5,60	5,93	6,22	
Équipier	6,40	6,78	7,11	

A N N E X E II

- 2 -

- a) Nonobstant ce qui précède, les employés ayant moins de 90 jours de service recevront un taux de salaire de \$0.25¢ inférieur au montant ci-haut décrit.

Nonobstant ce qui précède, les employés ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au sein de l'unité de négociation, recevront pendant cette année, un taux de salaire de \$0.10¢ inférieur au montant ci-haut décrit.

b) Entretien ménager

1. Les femmes de chambre auront une prime de \$0.50¢ par lit pliant (cot).
2. La charge normale de travail d'une femme de chambre est établie à quinze (15) chambres.

c) Uniforme

Lorsque la compagnie oblige ses employés à porter en guise d'uniforme un type de vêtement particulier qu'elle leur fournit, ces vêtements sont nettoyés aux frais de la compagnie.

La compagnie convient que les femmes de chambre ne seront pas obligées de porter des souliers blancs dans l'exécution de leur travail.

- d) Les employés pourront bénéficier sans frais d'un repas chaud, repas à être pris dans les locaux déterminés par l'employeur.
- e) Sur avis d'une heure et demie au responsable de la cuisine, l'employé pourra choisir entre le repas du jour (au paragraphe d) ci-haut) ou le repas «sur le pouce».
- f) Les employés classifiés comme «plongeurs» et qui sont affectés à une équipe débutant entre 23:00 heures et 6:00 heures recevront une prime de \$0.25¢ l'heure non-intégrée au salaire pour chacune des heures travaillées entre minuit et 6:00 heures a.m.
- g) Les employés classifiés comme «équipiers» et qui sont affectés à une équipe débutant entre 23:00 heures et 6:00 heures recevront une prime de \$0.25¢ l'heure non-intégrée au salaire pour chacune des heures travaillées entre minuit et 6:00 heures a.m.
- h) La paie est remise à chaque employé dans une enveloppe.

A N N E X E I I I

LES ALLOCATIONS DE CONGÉ ANNUEL

1. Les salariés ont droit à la période et au montant de vacances selon la formule qui suit, calculé au 30 avril de chaque année:
 - A) Les salariés ayant complété une (1) année d'emploi continu pour l'employeur au 30 avril recevront deux (2) semaines de vacances payées et à raison de quatre pour-cent (4%) de la rémunération totale payée par l'employeur durant les douze (12) derniers mois.
 - B) Les salariés ayant complété quatre (4) années d'emploi continu pour l'employeur au 30 avril recevront trois (3) semaines de vacances payées et à raison de six pour-cent (6%) de la rémunération totale payée par l'employeur durant les douze (12) derniers mois.
 - C) Ce chèque de vacances leur sera remis le dernier jour ouvrable précédant leur départ de vacances.

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

A N N E X E I V

CONGÉS FÉRIÉS

1. Les employés réguliers de la compagnie qui ont terminés leur probation ont droit aux congés fériés suivants:

Le premier jour de janvier
Lundi de Pâques
Fête de Dollard
St-Jean-Baptiste
Premier juillet
Fête du travail
Action de Grâces
Noël
26 décembre
Vendredi Saint
Anniversaire de naissance du salarié
Anniversaire d'embauche du salarié

La rémunération pour les jours de congés fériés sera calculée sur la base du nombre d'heures que l'employé aurait normalement dû travailler s'il n'y avait pas eu tels congés, à son taux horaire normal.

Ces employés en mise à pied ou en congé-maladie ne bénéficieront pas des susdits congés.

2. Les salariés qui ne travaillent pas ces jours-là reçoivent le salaire d'une journée au taux ordinaire.
3. Lorsqu'un salarié est obligé de travailler l'un ou l'autre des jours fériés mentionnés ci-dessus, il reçoit en plus de son salaire ordinaire le salaire d'une journée au taux ordinaire.
4. Lorsque l'une des fêtes mentionnées ci-dessus tombe le jour de congé ordinaire d'un salarié, celui-ci reçoit le salaire d'une journée au taux ordinaire.

5. Lorsqu'une fête tombe pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à une journée supplémentaire de vacance payée.

6. Les employés réguliers à temps partiel ont droit aux bénéfices de congés de la façon prévue à la Loi sur les normes de travail (Bill 126).

7. L'employeur s'efforcera, étant donné les opérations de l'hôtel, de ne pas céduer les salariés à la fois Noël et le Jour de l'An afin de faire bénéficier chaque salarié de l'un ou l'autre desdits congés.

A N N E X E V

REGIME D'ASSURANCE GROUPE

Les parties conviennent de former un comité paritaire dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention collective, lequel comité s'engage à mettre en vigueur un régime d'assurance groupe comprenant assurance-vie, assurance salaire à court terme, assurance médicale (major medical).

Ce régime d'assurance groupe est applicable aux salariés réguliers régis par la présente convention collective.

Les coûts du régime d'assurance salaire à court terme seront défrayés en totalité par les salariés; les coûts de l'assurance-vie et de l'assurance médicale seront défrayés en totalité par l'employeur.

Un régime d'assurance salaire à court terme s'entend d'un régime qui prévoit la prestation de bénéfices pour une durée de 16 semaines.

ANNEXE VI

CONGÉS DE MALADIE

1. A compter du 1er septembre 1982, tout employé régulier ayant complété un (1) an de service continu au 31 août de l'année en cours se voit crédité une banque de congés de maladie à raison de six (6) jours de congés de maladie.
2. L'employé aura droit au paiement de tels jours de congés de maladie uniquement à compter de la deuxième journée consécutive d'absence à l'intérieur de sa cédule de travail.
3. L'employé qui utilise ses jours de congés de maladie reçoit, pour chaque journée d'absence, une rémunération équivalente au salaire régulier qu'il aurait gagné s'il avait travaillé ce jour-là, conformément à sa cédule de travail.
4. En cas d'absence pour maladie, afin de bénéficier du paiement de congé, l'employé doit aviser son chef de département ou toute autre personne autorisée à cet effet dès la première journée de son absence et ce, avant le début de son horaire de travail.
5. L'employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical avant d'exécuter le paiement du congé. Les crédits de congés de maladie qui n'auront pas été utilisés au 31 août de chaque année seront payés à chaque employé dans le mois de septembre.

A N N E X E VII

B A N Q U E T S

Les salariés couverts par la présente convention collective, affectés au service des banquets, ont droit uniquement aux pourboires facturés au client de la façon et de la manière prévues ci-après.

1. Lorsque le pourboire facturé au client est de quinze pourcent (15%) de la note, onze pourcent (11%) dudit pourboire est réparti de la façon suivante:

a) Le/ou les barmen ont droit à onze pourcent (11%) de la facture totale de boisson servie lors de la fonction à laquelle il a été assigné à l'exclusion de ce qui est touché par le serveur;

b) Serveur

Onze pourcent (11%) de la facture totale de la nourriture et du vin servi à table lors de la fonction à laquelle il est assigné;

c) Serveur en chef

1. Un pourcent (1%) de la note facturée au client est attribué au responsable de la fonction à laquelle il est affecté.

2. L'employeur établit une liste de personnes susceptibles d'agir en tant que serveur en chef et désigne par la suite laquelle d'entre elles agit à titre de serveur en chef pour une fonction en cours.

3. Le serveur en chef effectue également le travail de serveur, et à ce titre il participe à la répartition du pourboire en vertu du sous-paragraphe 1 b) du présent article.

d) Equipier

Onze pourcent (11%) de la facture des pauses-café est réparti entre les équipiers au prorata des heures régulières travaillées à l'intérieur d'une période de paie.

A N N E X E VII

- 2 -

2. Les pourboires ci-haut décrits seront remis aux salariés en même temps que la paye régulière.
3. Fonction
«Fonction» s'entend de l'ensemble des services requis par un client lors de la location aux fins de banquet, (repas et boisson);
4. Les autres salariés de l'unité de négociation ne participent pas à la répartition des pourboires facturés aux clients.
5. Les parties peuvent, pendant la convention collective, convenir par écrit d'un autre mode de répartition des pourboires entre les salariés de l'unité de négociation.
6. Les salariés réguliers du service des banquets seront cédulés par l'employeur de façon à assurer une rotation équitable et un service adéquat aux fonctions de déjeuner, dîner et souper.
7. Pour les classifications de serveurs et de serveuses du département des banquets, toute heure travaillée au-delà de quarante-quatre (44) heures par semaine sera payée selon le taux de temps supplémentaire qui est de une fois et demie (1 1/2) le taux horaire de base de l'employé.
8. Le salarié qui remplace pendant plus de quatre (4) heures dans une classification supérieure recevra pour chaque heure travaillée le taux de ladite classification.
9. Au département des banquets, lorsqu'une caissière est attachée à la fonction, le barman reçoit une prime d'un dollar (1,00\$) l'heure.
10. Les fermetures sont inscrites sur la cédule au moment de la confection des cédules.
11. Lorsque quatre (4) fonctions ou plus se déroulent simultanément ou lorsqu'il y a au total plus de cent (100) personnes pour les fonctions en cours, l'employeur cédule un minimum d'un (1) commis débarrasseur.

L E T T R E D ' E N T E N T E I

ENTRE Sheraton Laval

ET Union des Employés d'Hôtels, Restaurants et
 Commis de bars, Local 31.

LES PARTIES CONVIENNENT QUE LES SALARIES SUIVANTS
SONT AINSI RECLASSIFIES:

TITULAIRE

CLASSIFICATION

	<u>Actuelle</u>	<u>Nouvelle</u>
Jean St-Yves	Deuxième cuisinier	Premier cuisinier
Réal Cousineau	Assistant cuisinier	Deuxième cuisinier
Gaétan Grimard	Premier cuisinier	Cuisinier principal

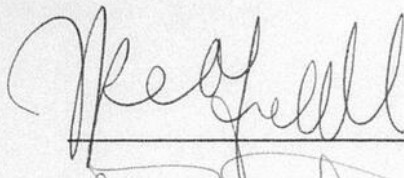
Cette reclassification est effective à la date
de la signature de la présente convention
collective.


EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE,


CE 5 JOUR DE Mars 1984

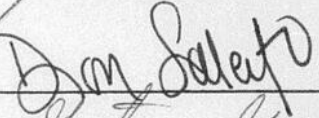
SHERATON

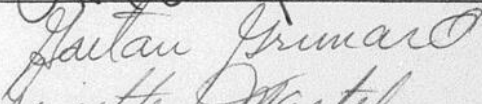
UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS,
LOCAL 31.

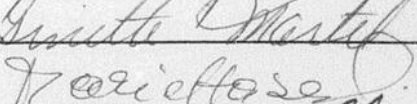


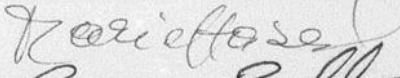















Don Salix

MÉMOIRE D'ENTENTE

19845-01

ENTRE: SHERATON LAVAL
Ci-après appelé « L'Employeur »

ET: UNION DES EMPLOYÉS D'HÔTELS,
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS,
LOCAL 31
Ci-après appelée « L'Union »

98 JAN 10 11 22

BOURNEAU DU TRAVAIL
MONTREAL

Les parties, en vertu des dispositions de l'article 107 du Code du travail, et de l'article 26.03 de leur convention collective, ont procédé à la réouverture des négociations et conviennent de ce qui suit:

I-

- 24.01 b) le salarié peut s'absenter de son travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire à l'occasion de son mariage;
- c) le salarié régulier bénéficie, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, d'un (1) jour sans réduction de salaire et ce le jour de l'événement;

II-

L'échelle de salaires, contenue à l'Annexe "II" de la convention, est modifiée tel qu'il appert au document ci-après annexé.

ÉCHELLE DE SALAIRES

	<u>31/08/85</u> <u>ACTUEL</u>	<u>Sept. '85</u> <u>68</u>
ENTRETIEN DES CHAMBRES :		
FEMME DE CHAMBRE	\$7.19	\$7.62
PRÉPOSÉ BUANDERIE	\$7.19	\$7.62
ÉQUIPIER	\$7.24	\$7.67
CUISINE :		
CUISINIER PRINCIPAL	\$9.93	\$10.53
1ER CUISINIER	\$9.40	\$9.96
2IÈME CUISINIER	\$8.70	\$9.22
ASST CUISINIER	\$7.65	\$8.11
AIDE À LA CUISINE	\$7.20	\$7.63
PLONGE	\$7.20	\$7.63
BOISSON :		
BARMAN (comptoir)	\$6.05	\$6.41
BARMAN (service)	\$7.17	\$7.60
COMMIS DÉBARASSEUR	\$6.22	\$6.59
SERVEUR/SERVEUSE	\$5.44	\$5.77
SERVICE DES ALIMENTS :		
COMMIS DÉBARASSEUR	\$6.22	\$6.59
CAPITAINE RESTR.	\$6.34	\$6.72
SERVEUR/SERVEUSE	\$5.44	\$5.77
CAISSIÈRE C/S	\$6.89	\$7.30
ENTRETIEN :		
HOMME D'ENTRETIEN	\$8.67	\$9.19
COMMIS D'ENTRETIEN	\$6.78	\$7.19
PRÉPOSÉ PISCINE	\$5.78	\$6.13
RÉCEPTION :		
TÉLÉPHONISTE/COMMIS	\$7.33	\$7.77
CONCIERGE/CHAUFFEUR	\$5.44	\$5.77
CHASSEUR/PORTIER	\$5.44	\$5.77
BANQUETS :		
SERVEUR/SERVEUSE	\$5.44	\$5.77
DÉBARASSEUR	\$6.22	\$6.59
CAISSIÈRE BANQUET	\$6.89	\$7.30
BARMAN	\$6.05	\$6.41
EMPLOYÉS DE BAR (porter)	\$6.22	\$6.59
ÉQUIPIER	\$7.11	\$7.54

III-

RÉTROACTIVITÉ

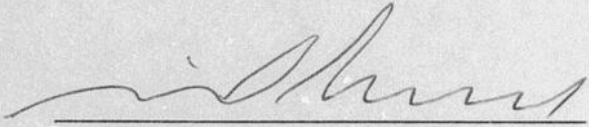
Les taux de salaires applicables au 1er septembre 1985 seront payés pour toutes les heures régulières travaillées entre cette date et la date d'entrée en vigueur de la convention et ce à tous les salariés à l'emploi le jour de la ratification de la réouverture des négociations.

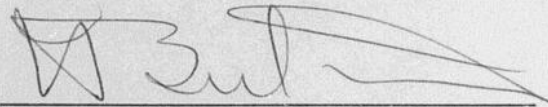
ET LES PARTIES ONT SIGNÉ

À Laval
CE 12/17/85

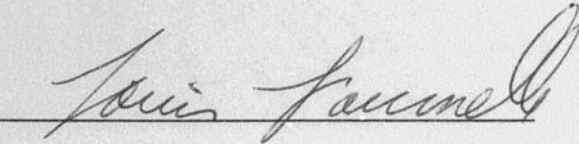
SHERATON LAVAL

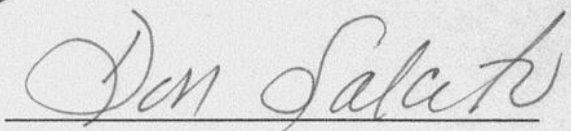
UNION DES EMPLOYÉS D'HÔTELS
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS,
LOCAL 31













CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE SHERATON LAVAL,

19845-01

Partie de première part

ET UNION DES EMPLOYÉS D'HÔTELS, RESTAURANTS -
ET COMMIS DE BARS, LOCAL 31,
1410, rue Stanley, Suite 500
Montréal, Québec
H3A 1P8

Partie de deuxième part

PAR MESSAGE
82 DEC 15 9 16
[Signature]

ATTENDU QUE la convention collective signée entre les parties se termine le 31 août 1983.

ATTENDU QUE l'Article 26.02 de la convention collective prévoit que les taux de salaire et bénéfices marginaux pour la période du 1er septembre 1982 au 31 août 1983 feront l'objet de réouverture des négociations.

LES PARTIES CONVIENNENT DE MODIFIER LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA FAÇON SUIVANTE:

1) L'Annexe I, paragraphe 2 est modifiée de la façon suivante:

La semaine de travail normale comptera quarante (40) heures formées de huit (8) heures de travail par jour pendant cinq (5) jours par semaine. Les employés réguliers bénéficient de deux (2) jours de congé consécutifs par semaine de travail, c'est-à-dire du dimanche au samedi inclusivement.

- 2) Le premier paragraphe de l'Annexe IV est modifié pour se lire ainsi:

Les salariés réguliers de la compagnie qui ont terminé leur probation ont droit aux congés fériés suivants:

- Le premier janvier
- Fête de Dollard
- St-Jean-Baptiste
- Premier juillet
- Fête du travail
- Action de Grâces
- Noël
- 26 décembre
- Vendredi Saint

L'anniversaire de naissance du salarié

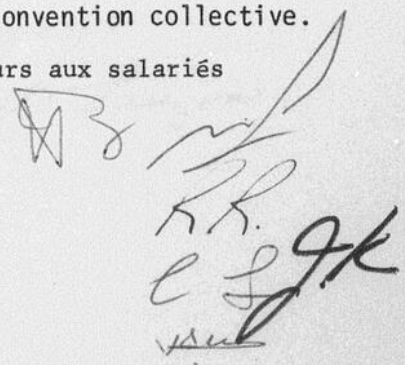
L'anniversaire d'embauche du salarié

- 3) A l'Annexe VI (Banquets), le paragraphe suivant est ajouté:

- 6) Les parties peuvent, pendant la convention collective, convenir par écrit d'un autre mode de répartition des pourboires entre les salariés de l'unité de négociation.

- 4) A l'Annexe V (Régime d'Assurance), le paragraphe suivant est ajouté:

Le régime d'assurance devient obligatoire à la date de signature des modifications de la convention collective. Ce régime d'assurance s'adresse toujours aux salariés réguliers de la compagnie.




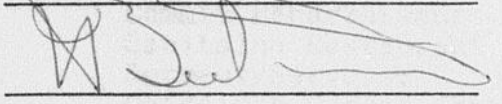
- 5) L'employeur convient que les femmes de chambre ne seront pas obligées de porter des souliers blancs dans l'exécution de leur travail.
- 6) Les employés pourront bénéficier sans frais d'un repas chaud, repas à être pris dans les locaux déterminés par l'employeur.
- 7) Les employés classifiés comme «plongeurs» et qui sont affectés à une équipe débutant entre 23:00 heures et 6:00 heures recevront une prime de \$0.25 l'heure non-intégrée au salaire pour chacune des heures travaillées entre minuit et 6:00 heures AM.

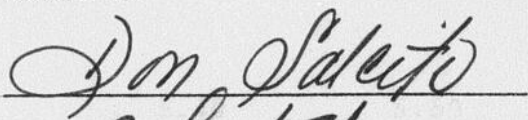
SIGNE CE 25 JOUR DE Novembre 1982.

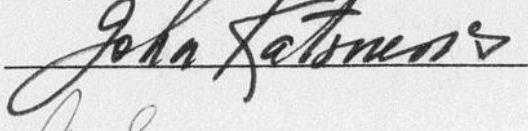
SHERATON LAVAL

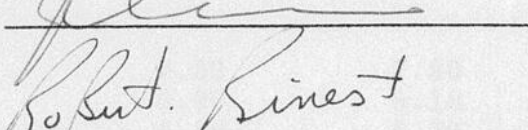
UNION DES EMPLOYÉS D'HÔTELS,
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS,
LOCAL 31

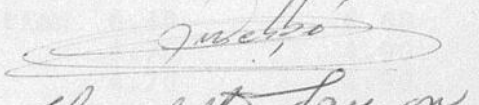










Robert. Rineast
Claudette Saugon


Claudette Saugon

ANNEXE II

SALAIRES

Les taux horaires de base prévus dans la présente Annexe II sont des minimums. La compagnie se réserve le droit d'accorder des augmentations individuelles selon le mérite, lesquelles, d'aucune façon, n'obligeront la compagnie à accorder une augmentation générale.

Les taux horaires de salaire suivants seront en vigueur aux dates spécifiées comme suit:

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>1/09/82</u>	<u>1/1/83</u>
<u>Entretien des chambres</u>		
Femme de chambre	6.15	6.35
Préposé à la buanderie	6.15	6.35
Equipier/Equipière	6.20	6.40
<u>Cuisine</u>		
Cuisinier principal	8.10	8.30
1er cuisinier	7.50	7.70
2e cuisinier	6.90	7.10
Assistant cuisinier	6.50	6.70
Aide à la cuisine	6.00	6.20
Plonge	6.00	6.20
<u>Boisson</u>		
Barman (comptoir)	5.25	5.45
Barman (service)	6.25	6.45
Employé de Bar (Bar Porter)	5.40	5.60
Commis Débarrasseur	5.40	5.60
Serveur/Serveuse	4.70	4.90
<u>Service des Aliments</u>		
Commis Débarrasseur	5.40	5.60
Capitaine Restaurant	5.50	5.70
Serveur/Serveuse	4.70	4.90
Caissière Coffee Shop	6.00	6.20
<u>Entretien</u>		
Homme d'entretien	7.60	7.80
Commis d'entretien	5.90	6.10
Préposé piscine	5.00	5.20
<u>Réception</u>		
Téléphoniste/Commis Réception	6.40	6.60
Concierge - Chauffeur	4.70	4.90
Chasseur/portier	4.70	4.90
<u>Banquet</u>		
Serveur/Serveuse	4.70	4.90
Capitaine Banquet	5.50	5.70
Débarrasseur	5.40	5.60
Caissier Banquet	6.00	6.20
Barman	5.25	5.45
Equipier	6.20	6.40

SHERATON LAVAL

UNION DES EMPLOYÉS D'HÔTELS, RESTAURANTS
ET COMMIS DE BARS, LOCAL 31

SIGNE CE

25

JOUR DE

Novembre

1982.

Robert Lincé

Clauette Langon

ANNEXE VII

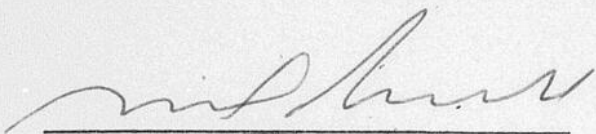
CONGÉS DE MALADIE

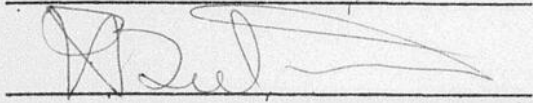
1. A compter du 1er septembre 1982, tout employé régulier ayant complété un (1) an de service continu au 31 août de l'année en cours se voit crédité une banque de congés de maladie à raison de six (6) jours de congés de maladie.
2. L'employé aura droit au paiement de tels jours de congés de maladie uniquement à compter de la deuxième journée consécutive d'absence à l'intérieur de sa cédule de travail.
3. L'employé qui utilise ses jours de congés de maladie reçoit, pour chaque journée d'absence, une rémunération équivalente au salaire régulier qu'il aurait gagné s'il avait travaillé ce jour-là, conformément à sa cédule de travail.
4. En cas d'absence pour maladie, afin de bénéficier du paiement de congé, l'employé doit aviser son chef de département ou toute autre personne autorisée à cet effet dès la première journée de son absence et ce, avant le début de son horaire de travail.
5. L'employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical avant d'exécuter le paiement du congé. Les crédits de congés de maladie qui n'auront pas été utilisés au 31 août de chaque année seront payés à chaque employé dans le mois de septembre.

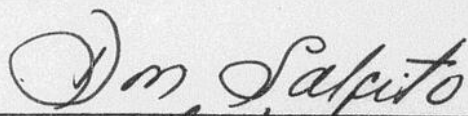
SIGNE CE 25 JOUR DE novembre 1982.

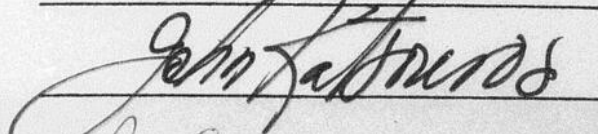
SHERATON LAVAL


UNION DES EMPLOYÉS D'HÔTELS,
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS,
LOCAL 31

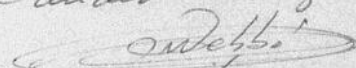










Régis Rivest
Candida Lauzon


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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-19845-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				84-03-05	86-08-31	160

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Union des Employés d'Hôtels, Rest. & Commis de Bars loc. 31 (FTQ) Att: M. Don Salcito 1410 rue Stanley, ste 500 Montréal, QC. H3A 1P3	<input type="checkbox"/> Déposant Sheraton Laval 2440 Autoroute des Laurentides Laval, QC. H7T 1K5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>8811 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	84-03-30

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

003(113)

RECHERCHE

1984 - 1986

MAR 12 11:18

6311-51

COPIE CONFORME

Dore Salci
SECRÉTAIRE EXÉCUTIF

17-19845-01.

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

ENTRE : SHERATON LAVAL

PARTIE DE PREMIERE PART

ET : UNION DES EMPLOYES D'HÔTELS,
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS,
LOCAL 31

1410 rue Stanley, Suite 500
Montréal, Québec
H3A 1P8

PARTIE DE DEUXIEME PART

1984 - 1986

hak
MONTREAL
MISSEUR
84
MAR 12 11:18

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT -----	1
2	DÉFINITIONS -----	1
3	RECONNAISSANCE SYNDICALE -----	3
4	RELATIONS -----	3
5	RÉGIME SYNDICAL -----	4
6	RETENUES SYNDICALES -----	4
7	GRÈVES ET LOCK-OUTS -----	5
8	DROITS DE GÉRANCE -----	6
9	COMITÉ DE NÉGOCIATIONS -----	7
10	ACCÈS AUX LIEUX DE TRAVAIL -----	8
11	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS -----	9
12	ARBITRAGE -----	10
13	CONGÉDIEMENT -----	11
14	RENCONTRE DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET DES PERMANENTS SYNDICAUX AVEC LA COMPAGNIE -----	11
15	ANCIENNETÉ -----	12
16	CONGÉS SANS SOLDE -----	14
17	CONGÉ DE MATERNITÉ -----	15
18	SÉCURITÉ, SANTÉ & BIEN-ÊTRE -----	15
19	TABLEAU D'AFFICHAGE -----	16
20	POSTE VACANT ET NOUVEAU POSTE -----	17
21	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE -----	18
22	SERVICE JUDICIAIRE -----	18
23	ÉVALUATION DES EMPLOYÉS -----	18
24	CONGÉS DE DEUIL ET SOCIAUX -----	19
25	PRÉAVIS ET CERTIFICAT DE TRAVAIL -----	20
26	DURÉE DE LA CONVENTION -----	20

<u>ANNEXE</u>	<u>DESCRIPTION</u>
I	HEURES DE TRAVAIL, TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL
II	SALAIRES
III	LES ALLOCATIONS DE CONGÉ ANNUEL
IV	CONGÉS FÉRIÉS
V	RÉGIME D'ASSURANCE GROUPE
IV	CONGÉS DE MALADIE
VII	BANQUETS

<u>LETTRES D'ENTENTE</u>	<u>DESCRIPTION</u>
I	RECLASSIFICATION

ARTICLE 1

BUT

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

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

ARTICLE 2

DÉFINITIONS

2.01 Le mot «salarié» signifie les personnes couvertes par le certificat d'accréditation, et assujetties aux présentes.

2.02 Salarié en probation:

Un salarié qui n'a pas complété trente (30) jours de travail au service de la compagnie.

2.03 Salarié régulier:

Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une semaine de travail de plus de vingt-quatre (24) heures.

Le salarié régulier qui est, pendant une période n'excédant pas deux (2) mois consécutifs, cédulé vingt-quatre (24) heures ou moins par semaine, ne perd pas ses bénéfices de salarié régulier.

Cependant, il conserve son statut de régulier pendant six (6) mois, lorsqu'il est cédulé vingt-quatre (24) heures ou moins par semaine.

2.04 Salarié régulier à temps partiel:

Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une semaine de travail de plus de seize (16) heures mais pas plus de vingt-quatre (24) heures.

2.05 Salarié occasionnel non régulier:

Un salarié qui est normalement cédulé de seize (16) heures et moins par semaine. Ce salarié n'est couvert uniquement que par les articles 5 et 6 de la présente convention collective.

Le salarié qui a complété un (1) an de service au 31 août de chaque année et qui n'a pas travaillé au moins cinquante (50) jours pendant l'année précédente a le statut de salarié occasionnel. Cette clause commencera à s'appliquer le 31 août 1984.

2.06 Un salarié régulier à temps partiel n'acquiert un nouveau statut que s'il obtient un nouveau poste par suite d'un affichage.

2.07 L'ancienneté du salarié régulier à temps partiel s'accumule à raison de cinquante pour cent (50%) de la durée de son service continu.

2.08 Pour fins d'application de la convention collective, le salarié régulier a préséance quant aux heures régulières sur le salarié régulier à temps partiel.

2.09 A l'exception de la cuisine, les superviseurs ou autres membres de la gérance ne peuvent remplir des tâches qui sont normalement et habituellement remplis par les employés régis par la convention lorsque tel travail est la cause directe de mise-à-pied d'employés réguliers.

- 2.10 Pour les fins des articles 11 et 12, le mot «jour», ne comprend pas les samedis, les dimanches ou les congés fériés prévus à l'Annexe IV.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 La compagnie reconnaît à l'union comme seul et exclusif agent négociateur pour tous ses salariés couverts par le certificat d'accréditation:

«tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, incluant les employés de la réception, mais excluant les employés de bureau et tous les autres qui sont exclus par la loi»

ARTICLE 4 RELATIONS

- 4.01 La compagnie et l'union conviennent qu'il n'y aura pas d'intimidation, de discrimination, d'interférence, d'empêchement ou de contrainte exercés ou pratiqués par aucun d'eux, ni par leurs représentants ou leurs membres parce qu'un employé serait membre ou non membre de l'union ou à cause de ses activités ou absence d'activité dans l'union, ou à cause de leur race, politique ou religion.

- 4.02 La compagnie convient de ne passer aucune entente individuelle avec un employé qui soit incompatible avec les dispositions de cette convention.

- 4.03 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 diminuer l'efficacité sauf tel que stipulé à l'article 10.01.

- 4.04 Contrat à forfait:

A l'exception des travaux de nature irrégulière ou technique, la compagnie s'engage à ne pas donner de contrat à forfait autre que ceux déjà en vigueur si l'octroi de tels contrats entraîne la mise-à-pied ou la réduction d'heures de salariés réguliers.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 (A) Tout salarié à la date de la signature de la présente convention doit comme condition du maintien de son emploi demeurer membre en règle du syndicat pendant la durée de la présente convention collective.
- (B) Tout salarié embauché après la date de la signature de la présente convention doit, comme condition de son emploi à l'embauche, devenir et demeurer membre du syndicat pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 6 RETENUES SYNDICALES

- 6.01 Comme condition du maintien de leur emploi, tous les employés régis par la présente convention doivent consentir à la retenue par la compagnie sur son traitement, d'un montant égal à la cotisation syndicale fixée par règlement dudit syndicat. La compagnie s'engage à retenir de la première paye de chaque mois et à remettre mensuellement le montant des sommes ainsi perçues au bureau du syndicat avant le dernier jour de chaque mois.
- 6.02 Si un employé absent avec permission, en vacances ou malade au moment de payer son initiation ou sa cotisation, la déduction devra être faite à même les premières paies qu'il recevra après son retour au travail. Le montant à déduire chaque semaine en vue de rattraper l'arrérage sera fixé par entente entre la compagnie et l'union.
- 6.03 La compagnie perçoit de tous les nouveaux membres sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par l'union. Cette autorisation sera irrévocable et valide pour la durée de la convention.
- 6.04 La compagnie fournit à l'union, une fois par mois, une liste des déductions effectuées,

le nom des employés et leur numéro d'assurance sociale.

- 6.05 La compagnie remet à l'union, dans un délai de trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la convention et par la suite le 31 janvier, le 31 juillet de chaque année, une liste de tous les salariés visés par l'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, date d'entrée, classification.
- 6.06 Tout employé tenu, aux termes de cette convention, de devenir membre de l'union et qui refuse de le devenir pendant la période de probation prévue à l'article 15.01 sera congédié par la compagnie sur réception par la compagnie d'un avis officiel donné par écrit par l'union.
- 6.07 L'union devra envoyer un avis par écrit (avec une copie à la compagnie) à tout employé ayant été suspendu, expulsé ou déclaré comme n'étant pas en règle. La compagnie congédiera automatiquement ledit employé sept (7) jours après la réception de l'avis de l'union, à moins que:
- i) l'employé n'ait pendant cette période régularisé sa situation à la satisfaction de l'union; ou que
 - ii) l'employé n'expose par écrit à la compagnie que la décision de l'union est injuste et qu'il ne demande que la question soit réglée par la procédure des griefs et stipulée dans cette convention.

ARTICLE 7

GRÈVES ET LOCK-OUTS

- 7.01 L'union accepte pour la durée de cette conven-

tion qu'il n'y aura pas de grève, ralentissement des activités, grèves sur le tas, d'arrêt de travail ni quelque autre acte posé dans le but de nuire au travail ou aux opérations de la compagnie. La compagnie accepte de ne pas faire de lock-out pour la durée de cette convention. Les parties acceptent mutuellement de régler toute dispute survenant à la suite de la mise en application dudit article 7.01 selon la procédure de griefs de cette convention.

ARTICLE 8

DROITS DE GÉRANCE

8.01

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) établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement, les installations nécessaires et procédures administratives incluant les règlements fondamentaux;
- d) établir des règlements concernant la conduite et le comportement des salariés, de les amender ou de les modifier;
- e) la compagnie accepte que tout avis disciplinaire inscrit au dossier de l'employé sera remis au délégué du département ou au président délégué. Toute mesure disciplinaire sera annulée après un (1) an de calendrier, à moins que pendant cette année une nouvelle infraction soit commise.

ARTICLE 9

COMITÉ DE NÉGOCIATIONS

9.01 La compagnie reconnaît à l'union le droit de nommer ou faire élire un comité de négociation formé de pas plus de quatre (4) membres salariés et de représentants permanents de l'union. Les salariés doivent provenir respectivement des départements suivants:

- coffee shop
- salle à manger
- cuisine
- bar - cocktail lounge
- entretien technique
- banquet
- entretien ménager
- réception

Il est clairement entendu que le comité de négociation est une entité séparée du comité de griefs et qu'il ne s'occupera que des projets de renouvellement ou de modification de cette entente, au moment approprié. Ils seront rémunérés à la condition que l'absence ait lieu pendant leur horaire de travail.

Nonobstant ce qui précède, le président délégué aura le droit de faire partie du comité de négociation et du comité de griefs. Il est cependant entendu qu'il est libéré aux frais de l'Union dans le cas de ses absences du travail lorsqu'il siège sur le comité de négociation.

9.02 La compagnie reconnaît à l'union le droit de nommer ou faire élire quatre (4) délégués syndicaux parmi les employés de la compagnie qui ont terminé leur période de probation au Sheraton Laval afin qu'ils puissent aider les employés à soumettre leurs griefs à la compagnie en vertu des dispositions de la présente convention.

9.03 L'union donnera à la compagnie un avis écrit

des noms des délégués syndicaux et de la date du début de leurs fonctions.

9.04

L'union reconnaît que les délégués syndicaux doivent accomplir leurs tâches habituelles pour la compagnie et qu'ils n'abandonneront pas leurs tâches habituelles sans d'abord obtenir la permission de leur surveillant immédiat, ou de l'administrateur. A leur retour, ils aviseront leur surveillant immédiat ou l'administration.

Dans le cadre de cet article, les délégués d'atelier pourront s'absenter de leur travail sans perte de salaire afin de s'occuper de griefs sur les lieux de travail.

9.05 (A)

La Compagnie convient d'accorder une (1) fois par deux (2) semaines, une (1) journée, un local dans le but de permettre à un représentant nommé par l'Union de recevoir des salariés pour leur donner de la documentation ou des renseignements.

L'Employeur fournit à l'Union un emplacement pour mettre une filière.

(B)

La Compagnie consent à libérer, aux frais de l'Union, un (1) employé afin de voir à l'application de la convention collective.

Cette libération sera d'une (1) journée par deux (2) semaines.

ARTICLE 10

ACCÈS AUX LIEUX DE TRAVAIL

10.01

Les permanents syndicaux (deux (2) au plus), après s'être identifiés auprès du directeur de l'hôtel ou de son représentant et obtenu son autorisation qui ne sera pas refusée sans raison valable, peuvent rencontrer les employés à des moments raisonnables dans le but d'enquêter sur des griefs, étant convenu cependant que ces visites ne devront aucunement affecter les fonctions et le travail des salariés.

- 10.02 Les membres du comité de griefs sont libérés sans perte de salaire lors des réunions avec l'Employeur dans le cadre de la procédure de règlement des griefs.
- 10.03 Le comité de griefs est composé du président du syndicat, de son vice-président et de leur deux (2) délégués choisis par le président ou le vice-président.
- 10.04 Le comité de griefs peut à sa demande obtenir qu'un représentant syndical assiste aux assemblées syndicales-patronales.

ARTICLE 11 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 11.01 Un grief s'entend de toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Les parties aux présentes désirent que de telles mésententes soient réglées aussi promptement que possible et à cette fin, conviennent d'utiliser la procédure suivante:

11.02 Etape No. 1:

L'employé qui a un grief doit d'abord aviser son surveillant immédiat. Ce surveillant immédiat devra donner la réponse à l'employé dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief de l'employé. S'il le désire, l'employé peut se faire accompagner par son délégué syndical.

Etape No. 2:

Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction des personnes concernées au paragraphe précédent, le cas sera soumis au permanent syndical qui soumettra le grief par écrit au directeur de l'hôtel dans les quinze (15) jours de la connaissance qu'a le salarié de l'événement donnant lieu du grief.

Etape No. 3:

A défaut de règlement à l'étape No. 2, le grief peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions prévues ci-après.

ARTICLE 12 ARBITRAGE

- 12.01 Le grief sera porté à l'arbitrage par avis écrit de l'union adressé à la compagnie et à l'arbitre dans les quinze (15) jours suivant la réponse du directeur de l'hôtel, ou suivant le cas, dans les quinze (15) jours suivant l'expiration des délais pour répondre, tels que stipulés à l'étape No. 2.
- 12.02 Les griefs seront entendus par un arbitre choisi par entente mutuelle entre les parties ou, au choix du Syndicat, nommé suivant la procédure prévue à l'Article 100 du Code du travail.
- 12.03 Aucun cas ne sera soumis à l'arbitrage s'il n'a pas franchi toutes les étapes requises selon la procédure.
- 12.04 L'arbitre ne sera pas autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention, ni à altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention. En matière disciplinaire, la juridiction de l'arbitre sera celle déterminée par le Code du Travail.
- 12.05 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la fin des auditions.

- 12.06 Les parties partageront conjointement le coût de l'arbitre. La procédure d'arbitrage sera hâtée par les parties.

ARTICLE 13 CONGÉDIEMENT

- 13.01 Il est reconnu que les salariés en probation peuvent être remerciés de leurs services pour des raisons moins sérieuses que dans le cas de congédiement des salariés qui ont terminé leur période de probation, aussi le congédiement des salariés en période de probation ne fera pas l'objet de grief.

La transgression par un salarié des règlements de la compagnie sera considérée comme une cause d'imposition de mesure disciplinaire allant de la réprimande au congédiement dépendant de la nature et/ou de la fréquence de l'offense.

L'Employeur convient de fournir, à tous ses salariés actuels ou futurs, de même qu'à l'Union une copie appropriée des règlements qui les régissent.

- 13.02 Le grief d'un employé régulier à l'effet qu'il a été congédié injustement sera soumis par écrit au directeur de l'hôtel ou à son représentant désigné dans les dix (10) jours après que l'employé a cessé de travailler pour la compagnie.

- 13.03 Lorsqu'un employé 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 14 RENCONTRE DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET DES PERMANENTS SYNDICAUX AVEC LA COMPAGNIE

- 14.01 Les réunions avec la compagnie, les délégués et permanents syndicaux peuvent avoir lieu suivant une cédule régulière pas moins d'une (1) fois tous les trois (3) mois et pas plus d'une (1) fois par mois pourvu, naturellement, que les parties puissent décider d'un commun accord d'organiser une réunion spéciale en tout temps.

ARTICLE 15 ANCIENNETE

15.01 La Compagnie reconnaît des droits d'ancienneté de département à l'intérieur de la classification des employés prévues dans cette entente.

- a) Les nouveaux employés seront en période de probation durant les trente (30) premiers jours travaillés au Sheraton Laval et durant cette période ils n'auront pas droit à l'ancienneté, ils pourront être congédiés ou mis à pied à la discrétion de la compagnie. A la fin de la période de probation, le nom de l'employé sera porté sur la liste d'ancienneté du département approprié et la date du début de l'ancienneté sera celle du dernier engagement.
- b) Pour les fins de l'ancienneté, les départements et les classifications sont les suivants:

<u>Départements</u>	<u>Classifications</u>
<u>coffee shop:</u>	caissière, serveuses, commis débarrasseur
<u>salle à manger:</u>	capitaine, serveur(euse), commis débarrasseur
<u>cuisine:</u>	cuisinier principal, 1er cuisinier, 2e cuisinier, assistant-cuisinier, aide à la cuisine, plonge
<u>bar:</u>	barman (comptoir), barman (service), commis débarrasseur, serveur (euse) bar porter
<u>entretien technique:</u>	homme d'entretien, commis d'entretien, préposé à la piscine
<u>banquet:</u>	caissière, bar porter, <i>Barman</i> serveur(euse), commis débarrasseur, équipier
<u>entretien ménager:</u>	femme de chambre, équipière, buanderie
<u>réception:</u>	concierge/chauffeur chasseur/portier téléphoniste (commis de réception)

La liste des classifications ne peut avoir pour effet de modifier la pratique passée quant au contenu de la tâche, soit des commis débarrasseurs, soit des bar porters.

15.02 Les mises à pied et les rappels se feront en fonctions des critères suivants:

- a) ancienneté par département à l'intérieur des classifications;
- b) l'habileté et la compétence.

L'ancienneté est déterminante quand les critères de l'alinéa b) sont relativement égaux.

15.03 Aux fins de promotion dans l'unité de négociations, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence pourvu toujours que les salariés concernés ont l'habileté et la compétence pour effectuer le travail requis.

15.04 Un employé perd son ancienneté et son emploi et est considéré comme terminé:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié et qu'il n'est pas par la suite réintégré selon la procédure de griefs ou d'arbitrage;
- c) s'il est mis à pied pour une période équivalant à sa période d'ancienneté ou pour six (6) mois, selon la moindre des deux;
- d) s'il fait défaut de se présenter au travail à l'expiration d'une permission d'absence sans qu'une solution acceptable à la fois par l'employé et la compagnie n'ait été trouvée afin de proroger ladite permission d'absence, ou si l'employé utilise une permission d'absence à des fins autres que celles pour laquelle ou lesquelles elle avait été accordée;

- 15.04 e) s'il fait défaut de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son rappel d'une mise à pied prolongée, après qu'un avis écrit lui ait été envoyé par poste recommandée, ou fait défaut de donner un avis de son retour dans les trois (3) jours d'un tel avis.

ARTICLE 16 CONGÉS SANS SOLDE

16.01 La compagnie peut accorder des permissions d'absence sans solde et sans perte d'ancienneté à des employés pour des raisons personnelles; cette permission ne sera pas refusée sans raison valable. Toute demande pour de telles permissions d'absence doit être faite par écrit le plus tôt possible. La compagnie accepte de répondre par écrit à ces demandes dans les sept (7) jours ouvrables en autant que possible.

Toute permission accordée par la compagnie est pour une durée maximum de trois (3) mois, renouvelable pour trois (3) autres mois. La demande doit être faite par écrit au moins (1) semaine avant la fin des premiers trois (3) mois. Ce congé sans solde sera pour un maximum de six (6) mois.

16.02 Un employé de la compagnie qui est élu pour occuper un poste à plein temps au sein de l'union peut demander à la compagnie la permission de prendre un congé sans solde d'un (1) 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 (1) journée, la compagnie lui accordera au besoin une deuxième année de congé sans solde pour lui permettre de terminer son mandat. La durée maximale de ce genre de congé sans solde sera donc de deux (2) ans.

ARTICLE 17

CONGÉ DE MATERNITÉ

17.01 En cas de maternité, l'Employeur convient de donner un congé sans solde à la salariée enceinte à compter du début du septième (7e) mois de sa grossesse jusqu'à la fin du deuxième (2e) mois suivant l'accouchement. Elle peut quitter plus tôt au cours de sa grossesse et revenir plus tard après l'accouchement. À son retour, elle reprend son poste ou un poste comportant un salaire équivalent, sans perte de séniorité. Le congé de maternité est d'un maximum de six (6) mois.

17.02 La compagnie peut exiger le départ en congé sans solde de la salariée à compter du début du septième (7e) mois de sa grossesse, s'il juge que la salariée n'est plus en mesure d'accomplir normalement son travail.

ARTICLE 18

SÉCURITÉ, SANTÉ & BIEN-ÊTRE

18.01 La compagnie prend les moyens adéquats pour assurer et protéger la santé de ses employés durant les heures de travail. L'union convient de collaborer afin de promouvoir et encourager l'éducation sur la sécurité et la prévention des accidents.

18.02 Comité de sécurité et santé:

- a) un comité conjoint. Deux (2) représentants de la compagnie et deux (2) représentants par l'union;
- b) rencontre une fois par trimestre et, au besoin de l'une ou l'autre des parties;
- c) ces réunions se tiennent durant les heures de travail sans perte de salaire.

18.03 Dans l'éventualité où un salarié est exposé à un danger grave pour sa sécurité, danger qui n'est pas inhérent à la nature du travail requis, il en informe immédiatement la direction.

- 18.03 (suite)
Si le danger persiste, les dispositions de la Loi 17 concernant le droit de refus peuvent entrer en application.
- 18.04 Accident de travail
L'employeur met à la disposition des employés une trousse de premiers soins conforme aux normes pour les blessures mineures dans les départements suivants: banquets, cuisine, entretien ménager, maintenance, réception.
- 18.05 Si l'employé blessé au travail doit être transporté à l'urgence ou l'hôpital, l'employeur paie ou assume le transport.
- 18.06 L'employé victime d'un accident de travail est payé normalement le jour de l'accident s'il lui est impossible de compléter ou terminer sa journée normale. Les journées suivantes, si le salarié est toujours incapable de revenir au travail, l'employeur continue à lui avancer son salaire pour la période et de la manière prévue à la Loi des accidents de travail.
- 18.07 Si un salarié, suite à un accident ou à une maladie, devient handicapé, l'employeur convient de tenter, après consultation avec l'union, de l'assigner à un travail compte tenu de son ancienneté et de ses capacités à effectuer le travail requis.
- 18.08 L'employeur met à la disposition des cuisiniers un nombre adéquat de couteaux pour le bon fonctionnement de la cuisine.
- ARTICLE 19 TABLEAU D'AFFICHAGE
- 19.01 Tous les avis affichés aux tableaux d'affichage situés sur les lieux de travail doivent être approuvés par le directeur ou par son représentant désigné.

ARTICLE 20

POSTE VACANT ET NOUVEAU POSTE

20.01 A) La compagnie doit afficher, pour tout poste vacant nouvellement créé, un avis à cet effet, pendant trois (3) jours ouvrables complets. Les employés intéressés doivent faire part par écrit dans ce délai de leur candidature pour l'emploi en question au chef du département concerné. La préférence sera donnée aux employés ayant posé leur candidature et qui proviennent du département où le poste est devenu vacant ou nouvellement créé, pourvu qu'ils aient la capacité et les qualifications nécessaires.

B) «poste vacant» comprend toute classification ou tout poste dépourvu de son titulaire pour une durée de plus de trente (30) jours de calendrier et que la compagnie désire combler.

C) Sur demande, l'Employeur fournit au Syndicat ou au délégué le nom et l'ancienneté de celui qui a obtenu le poste, avec son ancien poste.

20.02 L'employé qui obtient le poste bénéficie d'une période d'essai maximale de trente (30) jours ouvrables.

Pendant cette période, la compagnie peut le retourner à son ancien poste si l'employé ne satisfait pas aux exigences de la tâche.

L'employé peut également décider de retourner à son ancien poste.

L'employé dans l'un ou l'autre des cas ne perd pas l'ancienneté de son ancien poste.

Sur demande, la Compagnie remet copie de tout affichage de poste au Syndicat ou au Président du Syndicat, ainsi que les noms des postulants.

ARTICLE 21 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

ARTICLE 22 SERVICE JUDICIAIRE

22.01 Lorsqu'un employé est appelé comme juré, il recevra la différence en salaire entre son taux horaire normal pour une journée régulière de travail et le montant alloué en compensation dudit service judiciaire.

ARTICLE 23 ÉVALUATION DES EMPLOYÉS

23.01 Rien dans le classement des tâches ni dans l'ensemble de la convention ne sera interprété comme restreignant dans quelque mesure que ce soit le droit de la compagnie d'évaluer l'efficacité relative des employés quels qu'ils soient, et de payer des salaires supérieurs à

ceux qui sont prévus à l'échelle; de semblables salaires seront considérés comme tout à fait étrangers à la convention et comme des primes reconnaissant une compétence ou une aptitude particulière susceptibles d'être modifiés ou abolis; ces tarifs spéciaux ne serviront pas de justification à une hausse générale de l'échelle dans les catégories concernées.

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

ARTICLE 24

CONGÉS DE DEUIL ET SOCIAUX

24.01

a) en cas de décès du mari, de la femme, d'un enfant, des père et mère, d'un frère ou d'une soeur, du beau-père ou de la belle-mère d'un employé, s'il a un (1) an ou plus de service continu, cet employé aura droit à un congé de trois (3) jours afin d'assister aux funérailles et il sera payé pour le temps ainsi perdu jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour pour chaque jour de travail normalement à son horaire dans cette période de trois (3) jours.

b) le salarié peut s'absenter de son travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire le jour de son mariage.

T

pour M3

24.02

En cas de décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur d'un employé, s'il a un (1) an ou plus de service continu, cet employé aura droit à un congé d'une (1) journée pour assister aux funérailles et il sera payé jusqu'à un maximum de huit (8) heures si les funérailles ont lieu un jour de travail normalement à l'horaire de cet employé.

ARTICLE 25

PRÉAVIS ET CERTIFICAT DE TRAVAIL

25.01

Tout employé ayant au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour au moins six (6) mois.

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans ou plus de service continu.

ARTICLE 26

DUREE DE LA CONVENTION

26.01

La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 août 1986.

- a) Pour les fins de négociation d'une prochaine convention de travail, l'avis de négociation à être donné par l'une ou l'autre des parties devrait être donné dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention.
- b) Les conditions prévues à la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, sauf durant toutes périodes de grève ou de lock-out.

26.02

Rétroactivité

Les taux de salaire applicables au 1er septembre 1983 seront payés pour toutes les heures régulières travaillées entre cette date et la date d'entrée en vigueur de la convention, et ce à tous les salariés à l'emploi le jour de la ratification de la convention.

26.03

Réouverture

Les parties conviennent d'une réouverture de négociations au sens de l'article 107 du Code du travail du Québec sur les points suivants, et ce pour la troisième année de la convention collective, à savoir du 1er septembre 1985 au 31 août 1986:

- salaire;
- congés de deuil et congés sociaux;
- congés de maladie;
- jours fériés;
- vacances.

Un avis de réouverture des négociations doit être donné par l'une ou l'autre des parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant le 1er septembre 1985.

ET LES PARTIES ONT SIGNE CE 5 JOUR DE Mars 1984 1984.

SHERATON LAVAL

UNION DES EMPLOYES D'HÔTELS,
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS,
LOCAL 31

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Joh. Labourec

Jim Salento

Gaston Grunard

Smith Martel

Marie-Arso
Sue Salh

A N N E X E I

HEURES DE TRAVAIL, TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE
ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1. - Les paragraphes qui suivent définissent les heures normales de travail et ne doivent pas être interprétés comme des garanties d'heures de travail hebdomadaire.
2. - La semaine de travail normale comptera quarante (40) heures formées de huit (8) heures de travail par jour, pendant cinq (5) jours par semaine.

Les employés réguliers, exception faite de ceux affectés à «l'entretien des chambres» et les «serveurs et barmen aux banquets», bénéficient de deux (2) jours de congé consécutifs par semaine de travail.

3. - Toute heure travaillée au-delà de quarante (40) heures par semaine et de huit (8) heures par jour sera payée selon le taux de temps supplémentaire qui est une fois et demie (1-1/2) le taux horaire de base de l'employé.

Les heures travaillées la sixième et la septième journée dans la semaine de travail ci-haut décrite sont également payées au taux de temps supplémentaire.

4. - En autant que des heures de travail sont payées au taux de temps supplémentaire selon un paragraphe, elles ne devront pas être retenues en tant qu'heures travaillées pour déterminer le temps supplémentaire en vertu du même paragraphe ou d'un autre paragraphe.
5. - Chaque employé a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par quatre (4) heures de travail effectuées. Cette période de repos devra être prise au lieu immédiat de travail et au moment déterminé par la compagnie.
6. - Des horaires de travail départementaux seront affichés là où il sera jugé nécessaire, au moins deux (2) jours avant le début desdits horaires.

En autant que faire se peut, on donnera un avis de quarante-huit (48) heures à un employé en cas de révision de son horaire de travail.

7. - PRESENCE AU TRAVAIL

- a) La compagnie accepte que les employés réguliers à temps plein qui travaillent dans la cuisine, la classification des caissiers, du département de l'entretien ou de l'entretien ménager, qui se présentent au travail au début de leur équipe régulière, à moins d'avoir été avisés au préalable de ne pas se présenter, auront droit à huit (8) heures de travail à leur taux horaire de base ou au paiement du montant équivalent, s'ils sont retournés chez eux avant la fin des huit (8) heures de travail.

Dans cette situation, un employé exécutera tout travail temporaire ayant rapport à son travail ordinaire ou tout travail dans son département qui sera disponible afin de se qualifier pour tel paiement.

- b) Les parties acceptent que la compagnie peut en donnant un avis préalable, programmer moins de huit (8) heures de travail à un employé, pour un jour de travail à venir, pourvu qu'aucun employé ayant une ancienneté de département plus grande ne voit pas sa journée normale de travail, audit jour, réduite à cause de cela.
- c) Un employé qui travaille dans le département du service de la nourriture ou des breuvages, ou un chasseur qui se présente au travail au début de son équipe régulière, à moins d'avoir été avisé au préalable de ne pas se présenter, aura droit à quatre (4) heures de travail à son taux horaire de base ou au paiement du montant équivalent s'il est retourné chez lui avant la fin de ces quatre (4) heures de travail.

8. - HORAIRES BRISES

Seul le Service des aliments et boissons (food & beverage) aura des postes avec horaires brisés.

9.- Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, lorsqu'un employé est cédulé en cuisine, l'employeur ne peut modifier cet horaire de travail que sur avis de vingt-quatre (24) heures à l'employé.

Poste	1970	1971	1972
<u>RESTAURANT</u>			
Cuisinier principal	8,20	8,37	8,53
Cuisinier	7,70	8,07	8,40
Le cuisinier	7,20	8,27	8,70
Assistant cuisinier	6,70	7,32	7,60
Aide à la cuisine	6,20	6,87	7,20
Plonge	6,20	6,87	7,20
<u>BAR</u>			
Barman / Barwoman	5,45	5,73	6,00
Barman (service)	4,45	4,83	5,17
Barman / Barwoman	3,65	3,93	4,23
Barman / Barwoman	4,20	4,53	4,87
<u>SERVICE DES ALIMENTS</u>			
Cuisinier principal	8,20	8,37	8,53
Cuisinier	7,70	8,07	8,40
Le cuisinier	7,20	8,27	8,70
Assistant cuisinier	6,70	7,32	7,60
Aide à la cuisine	6,20	6,87	7,20
Plonge	6,20	6,87	7,20
<u>CAFETERIA</u>			
Barman / Barwoman	5,45	5,73	6,00
Barman (service)	4,45	4,83	5,17
Barman / Barwoman	3,65	3,93	4,23
Barman / Barwoman	4,20	4,53	4,87
<u>RECEPTION</u>			
Receptionniste	7,60	8,06	8,47
Receptionniste	6,20	6,87	7,30
Receptionniste	5,80	6,27	6,70
<u>TELEPHONE</u>			
Telephoniste	7,60	8,06	8,47
Telephoniste	6,20	6,87	7,30
Telephoniste	5,80	6,27	6,70
<u>SALES</u>			
Barman / Barwoman	5,45	5,73	6,00
Barman (service)	4,45	4,83	5,17
Barman / Barwoman	3,65	3,93	4,23
Barman / Barwoman	4,20	4,53	4,87
Plonge	6,20	6,87	7,20

A N N E X E I I

SALAIRES

	<u>Salaire Actuel</u>	<u>1ère Année 6%</u>	<u>2e Année 5%</u>	<u>3e Année Réouverture de salaire</u>
<u>ENTRETIEN DES CHAMBRES</u>				
Femme de chambre	6,35	6,73 + 12¢	7,19	
Préposé à la buanderie	6,35	6,73 + 12¢	7,19	
Équipier/Équipière	6,40	6,78 + 12¢	7,24	
<u>CUISINE</u>				
Cuisinier principal	8,30	9,57	9,93	
1er cuisinier	7,70	9,07	9,40	
2e cuisinier	7,10	8,37	8,70	
Assistant cuisinier	6,70	7,32	7,65	
Aide à la cuisine	6,20	6,87	7,20	
Plonge	6,20	6,87	7,20	
<u>BOISSON</u>				
Barman (comptoir)	5,45	5,77	6,05	
Barman (service)	6,45	6,83	7,17	
Commis débarrasseur	5,60	5,93	6,23	
Serveur/Serveuse	4,90	5,19	5,44	
<u>SERVICE DES ALIMENTS</u>				
Commis débarrasseur	5,60	5,93	6,22	
Capitaine Restaurant	5,70	6,04	6,34	
Serveur/Serveuse	4,90	5,19	5,44	
Caissière c/s	6,20	6,57	6,89	
<u>ENTRETIEN</u>				
Homme d'entretien	7,80	8,26	8,67	
Commis d'entretien	6,10	6,46	6,78	
Préposé piscine	5,20	5,51	5,78	
<u>RÉCEPTION</u>				
Téléphoniste/commis	6,60	6,99	7,33	
Concierge/chauffeur	4,90	5,19	5,44	
Chasseur/portier	4,90	5,19	5,44	
<u>BANQUETS</u>				
Serveur/Serveuse	4,90	5,19	5,44	
Débarrasseur	5,60	5,93	6,22	
Caissière Banquet	6,20	6,57	6,89	
Barman	5,45	5,77	6,05	
Employé de bar (Bar Porter)	5,60	5,93	6,22	
Équipier	6,40	6,78	7,11	

A N N E X E II

- 2 -

- a) Nonobstant ce qui précède, les employés ayant moins de 90 jours de service recevront un taux de salaire de \$0.25¢ inférieur au montant ci-haut décrit.

Nonobstant ce qui précède, les employés ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au sein de l'unité de négociation, recevront pendant cette année, un taux de salaire de \$0.10¢ inférieur au montant ci-haut décrit.

b) Entretien ménager

1. Les femmes de chambre auront une prime de \$0.50¢ par lit pliant (cot).
2. La charge normale de travail d'une femme de chambre est établie à quinze (15) chambres.

c) Uniforme

Lorsque la compagnie oblige ses employés à porter en guise d'uniforme un type de vêtement particulier qu'elle leur fournit, ces vêtements sont nettoyés aux frais de la compagnie.

La compagnie convient que les femmes de chambre ne seront pas obligées de porter des souliers blancs dans l'exécution de leur travail.

- d) Les employés pourront bénéficier sans frais d'un repas chaud, repas à être pris dans les locaux déterminés par l'employeur.
- e) Sur avis d'une heure et demie au responsable de la cuisine, l'employé pourra choisir entre le repas du jour (au paragraphe d) ci-haut) ou le repas «sur le pouce».
- f) Les employés classifiés comme «plongeurs» et qui sont affectés à une équipe débutant entre 23:00 heures et 6:00 heures recevront une prime de \$0.25¢ l'heure non-intégrée au salaire pour chacune des heures travaillées entre minuit et 6:00 heures a.m.
- g) Les employés classifiés comme «équipiers» et qui sont affectés à une équipe débutant entre 23:00 heures et 6:00 heures recevront une prime de \$0.25¢ l'heure non-intégrée au salaire pour chacune des heures travaillées entre minuit et 6:00 heures a.m.
- h) La paie est remise à chaque employé dans une enveloppe.

A N N E X E I I I

LES ALLOCATIONS DE CONGÉ ANNUEL

1. Les salariés ont droit à la période et au montant de vacances selon la formule qui suit, calculé au 30 avril de chaque année:
 - A) Les salariés ayant complété une (1) année d'emploi continu pour l'employeur au 30 avril recevront deux (2) semaines de vacances payées et à raison de quatre pour-cent (4%) de la rémunération totale payée par l'employeur durant les douze (12) derniers mois.
 - B) Les salariés ayant complété quatre (4) années d'emploi continu pour l'employeur au 30 avril recevront trois (3) semaines de vacances payées et à raison de six pour-cent (6%) de la rémunération totale payée par l'employeur durant les douze (12) derniers mois.
 - C) Ce chèque de vacances leur sera remis le dernier jour ouvrable précédant leur départ de vacances.

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

A N N E X E I V

CONGÉS FÉRIÉS

1. Les employés réguliers de la compagnie qui ont terminés leur probation ont droit aux congés fériés suivants:

Le premier jour de janvier
Lundi de Pâques
Fête de Dollard
St-Jean-Baptiste
Premier juillet
Fête du travail
Action de Grâces
Noël
26 décembre
Vendredi Saint
Anniversaire de naissance du salarié
Anniversaire d'embauche du salarié

La rémunération pour les jours de congés fériés sera calculée sur la base du nombre d'heures que l'employé aurait normalement dû travailler s'il n'y avait pas eu tels congés, à son taux horaire normal.

Ces employés en mise à pied ou en congé-maladie ne bénéficieront pas des susdits congés.

2. Les salariés qui ne travaillent pas ces jours-là reçoivent le salaire d'une journée au taux ordinaire.
3. Lorsqu'un salarié est obligé de travailler l'un ou l'autre des jours fériés mentionnés ci-dessus, il reçoit en plus de son salaire ordinaire le salaire d'une journée au taux ordinaire.
4. Lorsque l'une des fêtes mentionnées ci-dessus tombe le jour de congé ordinaire d'un salarié, celui-ci reçoit le salaire d'une journée au taux ordinaire.

5. Lorsqu'une fête tombe pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à une journée supplémentaire de vacance payée.

6. Les employés réguliers à temps partiel ont droit aux bénéfices de congés de la façon prévue à la Loi sur les normes de travail (Bill 126).

7. L'employeur s'efforcera, étant donné les opérations de l'hôtel, de ne pas céduer les salariés à la fois Noël et le Jour de l'An afin de faire bénéficier chaque salarié de l'un ou l'autre desdits congés.

A N N E X E V

REGIME D'ASSURANCE GROUPE

Les parties conviennent de former un comité paritaire dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention collective, lequel comité s'engage à mettre en vigueur un régime d'assurance groupe comprenant assurance-vie, assurance salaire à court terme, assurance médicale (major medical).

Ce régime d'assurance groupe est applicable aux salariés réguliers régis par la présente convention collective.

Les coûts du régime d'assurance salaire à court terme seront défrayés en totalité par les salariés; les coûts de l'assurance-vie et de l'assurance médicale seront défrayés en totalité par l'employeur.

Un régime d'assurance salaire à court terme s'entend d'un régime qui prévoit la prestation de bénéfices pour une durée de 16 semaines.

ANNEXE VI

CONGÉS DE MALADIE

1. A compter du 1er septembre 1982, tout employé régulier ayant complété un (1) an de service continu au 31 août de l'année en cours se voit crédité une banque de congés de maladie à raison de six (6) jours de congés de maladie.
2. L'employé aura droit au paiement de tels jours de congés de maladie uniquement à compter de la deuxième journée consécutive d'absence à l'intérieur de sa cédule de travail.
3. L'employé qui utilise ses jours de congés de maladie reçoit, pour chaque journée d'absence, une rémunération équivalente au salaire régulier qu'il aurait gagné s'il avait travaillé ce jour-là, conformément à sa cédule de travail.
4. En cas d'absence pour maladie, afin de bénéficier du paiement de congé, l'employé doit aviser son chef de département ou toute autre personne autorisée à cet effet dès la première journée de son absence et ce, avant le début de son horaire de travail.
5. L'employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical avant d'exécuter le paiement du congé. Les crédits de congés de maladie qui n'auront pas été utilisés au 31 août de chaque année seront payés à chaque employé dans le mois de septembre.

A N N E X E VII

B A N Q U E T S

Les salariés couverts par la présente convention collective, affectés au service des banquets, ont droit uniquement aux pourboires facturés au client de la façon et de la manière prévues ci-après.

1. Lorsque le pourboire facturé au client est de quinze pourcent (15%) de la note, onze pourcent (11%) dudit pourboire est réparti de la façon suivante:

a) Le/ou les barmen ont droit à onze pourcent (11%) de la facture totale de boisson servie lors de la fonction à laquelle il a été assigné à l'exclusion de ce qui est touché par le serveur;

b) Serveur

Onze pourcent (11%) de la facture totale de la nourriture et du vin servi à table lors de la fonction à laquelle il est assigné;

c) Serveur en chef

1. Un pourcent (1%) de la note facturée au client est attribué au responsable de la fonction à laquelle il est affecté.

2. L'employeur établit une liste de personnes susceptibles d'agir en tant que serveur en chef et désigne par la suite laquelle d'entre elles agit à titre de serveur en chef pour une fonction en cours.

3. Le serveur en chef effectue également le travail de serveur, et à ce titre il participe à la répartition du pourboire en vertu du sous-paragraphe 1 b) du présent article.

d) Equipier

Onze pourcent (11%) de la facture des pauses-café est réparti entre les équipiers au prorata des heures régulières travaillées à l'intérieur d'une période de paie.

A N N E X E VII

- 2 -

2. Les pourboires ci-haut décrits seront remis aux salariés en même temps que la paye régulière.
3. Fonction
«Fonction» s'entend de l'ensemble des services requis par un client lors de la location aux fins de banquet, (repas et boisson);
4. Les autres salariés de l'unité de négociation ne participent pas à la répartition des pourboires facturés aux clients.
5. Les parties peuvent, pendant la convention collective, convenir par écrit d'un autre mode de répartition des pourboires entre les salariés de l'unité de négociation.
6. Les salariés réguliers du service des banquets seront cédulés par l'employeur de façon à assurer une rotation équitable et un service adéquat aux fonctions de déjeuner, dîner et souper.
7. Pour les classifications de serveurs et de serveuses du département des banquets, toute heure travaillée au-delà de quarante-quatre (44) heures par semaine sera payée selon le taux de temps supplémentaire qui est de une fois et demie (1 1/2) le taux horaire de base de l'employé.
8. Le salarié qui remplace pendant plus de quatre (4) heures dans une classification supérieure recevra pour chaque heure travaillée le taux de ladite classification.
9. Au département des banquets, lorsqu'une caissière est attachée à la fonction, le barman reçoit une prime d'un dollar (1,00\$) l'heure.
10. Les fermetures sont inscrites sur la cédule au moment de la confection des cédules.
11. Lorsque quatre (4) fonctions ou plus se déroulent simultanément ou lorsqu'il y a au total plus de cent (100) personnes pour les fonctions en cours, l'employeur cédule un minimum d'un (1) commis débarrasseur.

L E T T R E D ' E N T E N T E I

ENTRE Sheraton Laval

ET Union des Employés d'Hôtels, Restaurants et
 Commis de bars, Local 31.

LES PARTIES CONVIENNENT QUE LES SALARIES SUIVANTS
SONT AINSI RECLASSIFIES:

TITULAIRE

CLASSIFICATION

	<u>Actuelle</u>	<u>Nouvelle</u>
Jean St-Yves	Deuxième cuisinier	Premier cuisinier
Réal Cousineau	Assistant cuisinier	Deuxième cuisinier
Gaétan Grimard	Premier cuisinier	Cuisinier principal

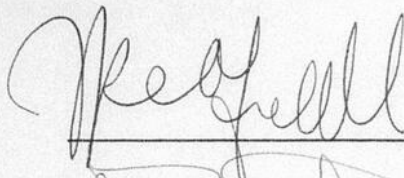
Cette reclassification est effective à la date
de la signature de la présente convention
collective.


EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE,


CE 5 JOUR DE Mars 1984

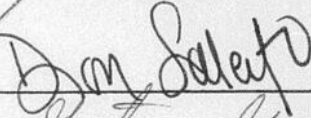
SHERATON

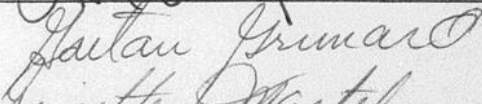
UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS,
LOCAL 31.

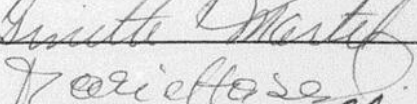


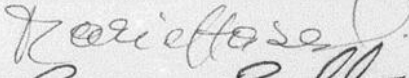















Don Salix

MÉMOIRE D'ENTENTE

19845-01

ENTRE: SHERATON LAVAL
Ci-après appelé « L'Employeur »

ET: UNION DES EMPLOYÉS D'HÔTELS,
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS,
LOCAL 31
Ci-après appelée « L'Union »

98 JAN 10 11 22

BOURNOU DU QUÉBEC
BUREAU DU TRAVAIL
MONTRÉAL

Les parties, en vertu des dispositions de l'article 107 du Code du travail, et de l'article 26.03 de leur convention collective, ont procédé à la réouverture des négociations et conviennent de ce qui suit:

I-

- 24.01 b) le salarié peut s'absenter de son travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire à l'occasion de son mariage;
- c) le salarié régulier bénéficie, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, d'un (1) jour sans réduction de salaire et ce le jour de l'événement;

II-

L'échelle de salaires, contenue à l'Annexe "II" de la convention, est modifiée tel qu'il appert au document ci-après annexé.

ÉCHELLE DE SALAIRES

	<u>31/08/85</u> <u>ACTUEL</u>	<u>Sept. '85</u> <u>68</u>
ENTRETIEN DES CHAMBRES :		
FEMME DE CHAMBRE	\$7.19	\$7.62
PRÉPOSÉ BUANDERIE	\$7.19	\$7.62
ÉQUIPIER	\$7.24	\$7.67
CUISINE :		
CUISINIER PRINCIPAL	\$9.93	\$10.53
1ER CUISINIER	\$9.40	\$9.96
2IÈME CUISINIER	\$8.70	\$9.22
ASST CUISINIER	\$7.65	\$8.11
AIDE À LA CUISINE	\$7.20	\$7.63
PLONGE	\$7.20	\$7.63
BOISSON :		
BARMAN (comptoir)	\$6.05	\$6.41
BARMAN (service)	\$7.17	\$7.60
COMMIS DÉBARASSEUR	\$6.22	\$6.59
SERVEUR/SERVEUSE	\$5.44	\$5.77
SERVICE DES ALIMENTS :		
COMMIS DÉBARASSEUR	\$6.22	\$6.59
CAPITAINE RESTR.	\$6.34	\$6.72
SERVEUR/SERVEUSE	\$5.44	\$5.77
CAISSIÈRE C/S	\$6.89	\$7.30
ENTRETIEN :		
HOMME D'ENTRETIEN	\$8.67	\$9.19
COMMIS D'ENTRETIEN	\$6.78	\$7.19
PRÉPOSÉ PISCINE	\$5.78	\$6.13
RÉCEPTION :		
TÉLÉPHONISTE/COMMIS	\$7.33	\$7.77
CONCIERGE/CHAUFFEUR	\$5.44	\$5.77
CHASSEUR/PORTIER	\$5.44	\$5.77
BANQUETS :		
SERVEUR/SERVEUSE	\$5.44	\$5.77
DÉBARASSEUR	\$6.22	\$6.59
CAISSIÈRE BANQUET	\$6.89	\$7.30
BARMAN	\$6.05	\$6.41
EMPLOYÉS DE BAR (porter)	\$6.22	\$6.59
ÉQUIPIER	\$7.11	\$7.54

III-

RÉTROACTIVITÉ

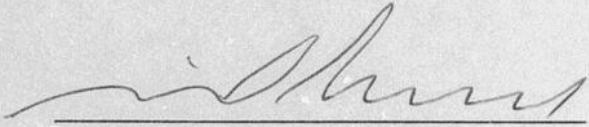
Les taux de salaires applicables au 1er septembre 1985 seront payés pour toutes les heures régulières travaillées entre cette date et la date d'entrée en vigueur de la convention et ce à tous les salariés à l'emploi le jour de la ratification de la réouverture des négociations.

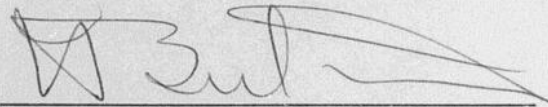
ET LES PARTIES ONT SIGNÉ

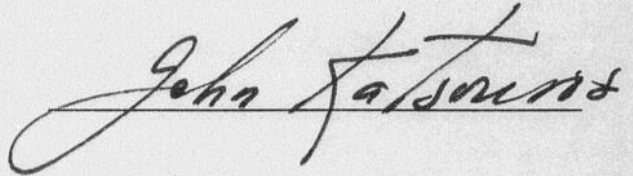
À Laval
CE 12/17/85

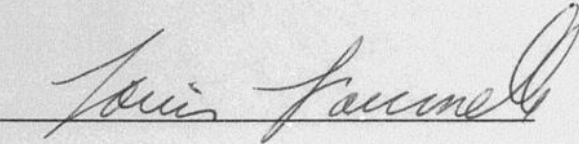
SHERATON LAVAL

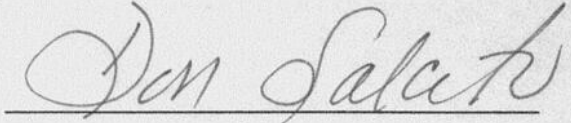
UNION DES EMPLOYÉS D'HÔTELS
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS,
LOCAL 31













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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19845-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-11-25	82-12-15				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Union des Employés d'Hôtels, Restaurants & Comis de Bars local 31 (PTO) Att: M. Don Salcito 1410 rue Stanley, ste 500 Montréal, Qué. H3A 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant Sheraton Laval 2440 Autoroute des Laurentides Laval, Qué. H7T 1X5

Unité de négociation

- Entente: Modifier la convention collective

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Russette David* Date: 83-02-01

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

RECHERCHE

réouverture des négociations.

LES PARTIES CONVIENNENT DE MODIFIER LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA FAÇON SUIVANTE:

1) L'Annexe I, paragraphe 2 est modifiée de la façon suivante:

La semaine de travail normale comptera quarante (40) heures formées de huit (8) heures de travail par jour pendant cinq (5) jours par semaine. Les employés réguliers bénéficient de deux (2) jours de congé consécutifs par semaine de travail, c'est-à-dire du dimanche au samedi inclusivement.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE SHERATON LAVAL,

19845-01

Partie de première part

ET UNION DES EMPLOYÉS D'HÔTELS, RESTAURANTS -
ET COMMIS DE BARS, LOCAL 31,
1410, rue Stanley, Suite 500
Montréal, Québec
H3A 1P8

Partie de deuxième part

PAR MESSAGE
82 DEC 15 9 16
[Signature]

ATTENDU QUE la convention collective signée entre les parties se termine le 31 août 1983.

ATTENDU QUE l'Article 26.02 de la convention collective prévoit que les taux de salaire et bénéfices marginaux pour la période du 1er septembre 1982 au 31 août 1983 feront l'objet de réouverture des négociations.

LES PARTIES CONVIENNENT DE MODIFIER LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA FAÇON SUIVANTE:

1) L'Annexe I, paragraphe 2 est modifiée de la façon suivante:

La semaine de travail normale comptera quarante (40) heures formées de huit (8) heures de travail par jour pendant cinq (5) jours par semaine. Les employés réguliers bénéficient de deux (2) jours de congé consécutifs par semaine de travail, c'est-à-dire du dimanche au samedi inclusivement.

- 2) Le premier paragraphe de l'Annexe IV est modifié pour se lire ainsi:

Les salariés réguliers de la compagnie qui ont terminé leur probation ont droit aux congés fériés suivants:

- Le premier janvier
- Fête de Dollard
- St-Jean-Baptiste
- Premier juillet
- Fête du travail
- Action de Grâces
- Noël
- 26 décembre
- Vendredi Saint

L'anniversaire de naissance du salarié

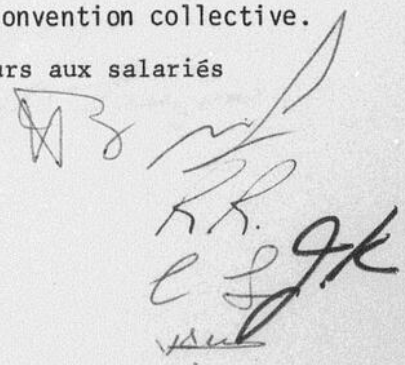
L'anniversaire d'embauche du salarié

- 3) A l'Annexe VI (Banquets), le paragraphe suivant est ajouté:

- 6) Les parties peuvent, pendant la convention collective, convenir par écrit d'un autre mode de répartition des pourboires entre les salariés de l'unité de négociation.

- 4) A l'Annexe V (Régime d'Assurance), le paragraphe suivant est ajouté:

Le régime d'assurance devient obligatoire à la date de signature des modifications de la convention collective. Ce régime d'assurance s'adresse toujours aux salariés réguliers de la compagnie.




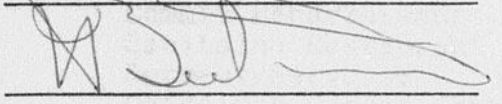
- 5) L'employeur convient que les femmes de chambre ne seront pas obligées de porter des souliers blancs dans l'exécution de leur travail.
- 6) Les employés pourront bénéficier sans frais d'un repas chaud, repas à être pris dans les locaux déterminés par l'employeur.
- 7) Les employés classifiés comme «plongeurs» et qui sont affectés à une équipe débutant entre 23:00 heures et 6:00 heures recevront une prime de \$0.25 l'heure non-intégrée au salaire pour chacune des heures travaillées entre minuit et 6:00 heures AM.

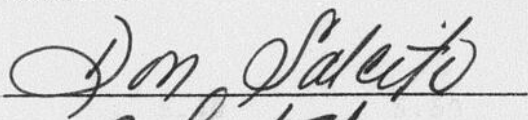
SIGNE CE 25 JOUR DE Novembre 1982.

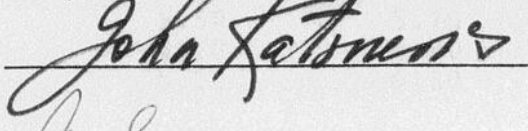
SHERATON LAVAL

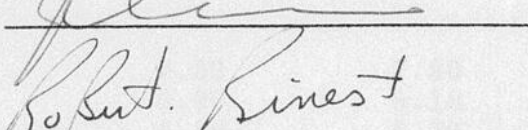
UNION DES EMPLOYÉS D'HÔTELS,
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS,
LOCAL 31

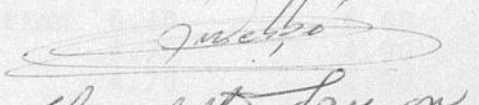










Robert. Rines
Claudette Lauzon


Claudette Lauzon

ANNEXE II

SALAIRES

Les taux horaires de base prévus dans la présente Annexe II sont des minimums. La compagnie se réserve le droit d'accorder des augmentations individuelles selon le mérite, lesquelles, d'aucune façon, n'obligeront la compagnie à accorder une augmentation générale.

Les taux horaires de salaire suivants seront en vigueur aux dates spécifiées comme suit:

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>1/09/82</u>	<u>1/1/83</u>
<u>Entretien des chambres</u>		
Femme de chambre	6.15	6.35
Préposé à la buanderie	6.15	6.35
Equipier/Equipière	6.20	6.40
<u>Cuisine</u>		
Cuisinier principal	8.10	8.30
1er cuisinier	7.50	7.70
2e cuisinier	6.90	7.10
Assistant cuisinier	6.50	6.70
Aide à la cuisine	6.00	6.20
Plonge	6.00	6.20
<u>Boisson</u>		
Barman (comptoir)	5.25	5.45
Barman (service)	6.25	6.45
Employé de Bar (Bar Porter)	5.40	5.60
Commis Débarrasseur	5.40	5.60
Serveur/Serveuse	4.70	4.90
<u>Service des Aliments</u>		
Commis Débarrasseur	5.40	5.60
Capitaine Restaurant	5.50	5.70
Serveur/Serveuse	4.70	4.90
Caissière Coffee Shop	6.00	6.20
<u>Entretien</u>		
Homme d'entretien	7.60	7.80
Commis d'entretien	5.90	6.10
Préposé piscine	5.00	5.20
<u>Réception</u>		
Téléphoniste/Commis Réception	6.40	6.60
Concierge - Chauffeur	4.70	4.90
Chasseur/portier	4.70	4.90
<u>Banquet</u>		
Serveur/Serveuse	4.70	4.90
Capitaine Banquet	5.50	5.70
Débarrasseur	5.40	5.60
Caissier Banquet	6.00	6.20
Barman	5.25	5.45
Equipier	6.20	6.40

SHERATON LAVAL

UNION DES EMPLOYÉS D'HÔTELS, RESTAURANTS
ET COMMIS DE BARS, LOCAL 31

SIGNE CE

25

JOUR DE

Novembre

1982.

Robert Lincé

Clauddette Langon

ANNEXE VII

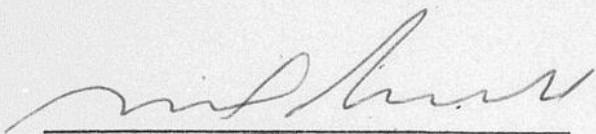
CONGÉS DE MALADIE

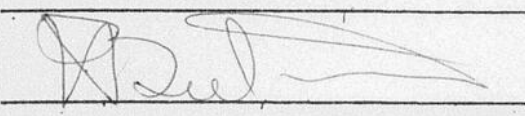
1. A compter du 1er septembre 1982, tout employé régulier ayant complété un (1) an de service continu au 31 août de l'année en cours se voit crédité une banque de congés de maladie à raison de six (6) jours de congés de maladie.
2. L'employé aura droit au paiement de tels jours de congés de maladie uniquement à compter de la deuxième journée consécutive d'absence à l'intérieur de sa cédule de travail.
3. L'employé qui utilise ses jours de congés de maladie reçoit, pour chaque journée d'absence, une rémunération équivalente au salaire régulier qu'il aurait gagné s'il avait travaillé ce jour-là, conformément à sa cédule de travail.
4. En cas d'absence pour maladie, afin de bénéficier du paiement de congé, l'employé doit aviser son chef de département ou toute autre personne autorisée à cet effet dès la première journée de son absence et ce, avant le début de son horaire de travail.
5. L'employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical avant d'exécuter le paiement du congé. Les crédits de congés de maladie qui n'auront pas été utilisés au 31 août de chaque année seront payés à chaque employé dans le mois de septembre.

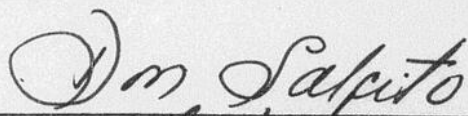
SIGNE CE 25 JOUR DE novembre 1982.

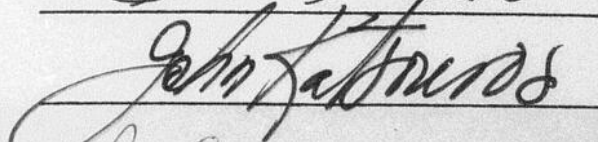
SHERATON LAVAL

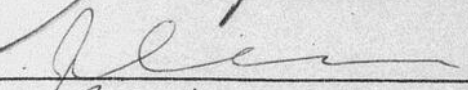
UNION DES EMPLOYÉS D'HÔTELS,
RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS,
LOCAL 31











Régis Rivest
Candida Lauzon
