



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

16888-01

DÉPÔT

42333

Dépôt N°:

--	--	--	--	--	--

La présente atteste que la 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-19200-01
	Date	Signature	Reception	Durée		
	84-01-06	84-04-16				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés d'hotels Restaurants et Comis de Bars loc. 31 Hotel Rest... Att: M. Don Salcito 1410 rue Stanley ste 500 Montréal, Québec H3A 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant Hôtel Maritime 1155 rue Guy Montréal, Québec H3H 2K5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3811(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	
ENTENTE: Annexe "A" congé maladie, outils personnels- entretien technique- Prime du soir- Salaire des caissières- de la restauration-augmentation salariale - Pause café- Prime de disponibilité	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen /ms <i>OM</i>	84-05-11

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

003(113) RECHERCHE

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"/> Entière <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19200-01
Date	Signature: 82-01-15 Reception: 82-02-03	Durée: Du 82-01-01 Au 84-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 40

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des empl. d'Hôtels, restaurants et commis de bars, local 31, Hotel, restaurant... Att.: M. Don Salcito 1410 rue Stanley, suite 500 Montréal, Qué H3A 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant Hotel Maritime 1155 rue Guy Montréal, Qué H3H 2K5

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, sauf les chefs de service, les employés de bureau et des employés de banquet."

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Prenez note qu'à votre dossier au Ministère, nous possédons une convention qui se termine le 82-12-31

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Monique Kervin</i>	82-03-03

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

RECHERCHE

Selon l'article 22.04 de la convention collective présentement en vigueur, concernant la ré-ouverture de celle-ci sur les salaires et les bénéfices marginaux pour la période comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre 1984, les parties aux présentes conviennent que:

1) CONGE MALADIE

Après 12 mois de service continu, pendant lesquels les journées de maladie ne seront pas compensées, un employé régulier verra ses journées non-prises, payées à raison d'une demie journée par mois, à compter du 13e mois jusqu'au 31 décembre suivant.

2) OUTILS PERSONNELS - ENTRETIEN TECHNIQUE

Les outils personnels des employés de l'entretien technique seront remplacés, preuves à l'appui, jusqu'à l'occurrence de 200.00\$ par employé.

3) PRIME DU SOIR

La prime du soir (20¢/heure) sera également accordée à l'employé de l'entretien technique.

4) SALAIRE DES CAISSIERES DE LA RESTAURATION

Le salaire des caissières sera ajusté pour atteindre parité avec le salaire des employés de la plonge.

5) AUGMENTATION SALARIALE

Les salaires de tout les employés syndiqués seront augmentés de 3% au 1er janvier 1984 et d'un autre 3% au 15 juin 1984.

6) PAUSE-CAFE

Une pause-café de 15 minutes, une fois par jour est accordée. L'heure

des pauses café sera fixée par la direction, le choix entre celle du matin ou celle de l'après midi à être fait par consensus du département.

7) PRIME DE DISPONIBILITE

La prime de disponibilité de 50¢/heure sera payée à l'employé de l'entretien technique qui aura accepté d'être disponible sur une base de 24 heures en remplacement du titulaire et à la demande de la direction.

MOUVEMENT
RESSOURCES

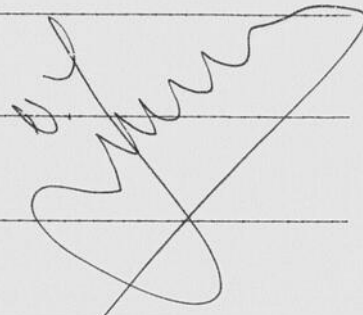
84 APR 16

13:58


FAIT ET SIGNE A *Montreal*, PROVINCE DE QUEBEC, CE *6^e* JOUR
DU MOIS DE *Janvier* 1984.

POUR ET DE LA PART DE:

HOTEL MARITIME



L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS
RESTAURANTS & COMMIS DE BARS
LOCAL 31



John Laporte
Don Salas
Ronald Cassaf

Antoine Plante
Yves Charbon

'82 FEB 23 14 08 *mb*
PAR MESSENGER

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

HOTEL MARITIME
1155 rue Guy
Montréal, Québec
H3H 2K5

ci-après appelée "la Compagnie"

PARTIE DE PREMIERE PART

ET

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,
RESTAURANTS & COMMIS DE BARS
LOCAL 31
1410 rue Stanley - Suite 500
Montréal, Québec H3A 1P8

affiliée à l'Union Internationale
des Employés d'Hôtels, Employés de
Restaurants & Commis de Bars
(FAT-CIO/CTC)

ci-après appelé "le Syndicat"

PARTIE DE DEUXIEME PART

BUT

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

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

CHAMP D'ACTION

La présente convention s'étend à tous les salariés au sens du Code du Travail, sauf les chefs au service, les employés de bureau et des employés de banquet.

DEFINITIONS

- 1.01 Le mot "salarié signifie les personnes couverts par le certificat d'accréditation et assujettis aux présentes;
- 1.02 Salarié en probation: Un salarié qui n'a pas complété trente (30) jours de travail au service de la Compagnie.
- 1.03 Salarié régulier: Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une semaine de travail de plus de vingt-quatre (24) heures.
- 1.04 Salarié régulier à temps partiel: Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une semaine de travail de vingt-quatre (24) heures ou moins.
- 1.05 Un salarié régulier à temps partiel n'acquiert un nouveau statut que s'il obtient un nouveau poste par suite d'un affichage.
- 1.06 L'ancienneté du salarié régulier à temps partiel s'accumule au pro rata du temps travaillé.
- 1.07 Pour fins d'application de la convention collective, le salarié régulier à préséance sur le salarié régulier à temps partiel.
- 1.08 Sauf dans des conditions qui sont hors de contrôle de la Compagnie, les employés de la Compagnie non couverts par la présente Convention Collective ne peuvent remplir les tâches qui sont normalement et habituellement remplies par les salariés régis par la présente Convention Collective.
- 1.09 Pour les fins des articles 11, 12 et 13 le mot "jour", ne comprend pas les samedi, les dimanche ou les congés fériés prévus à l'annexe "D".

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

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

RELATIONS

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

REGIME SYNDICAL

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

REGIME SYNDICAL (suite)

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

RETENUES SYNDICALES

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

RETENUES SYNDICALES (suite)

- 5.06 Tout salarié tenu, aux termes de cette convention, de devenir membre du Syndicat et qui refuse de le devenir pendant sa période de probation qui est de trente (30) jours de calendrier, sera congédié par l'Employeur sur réception par l'Employeur d'un avis officiel donné par écrit par le Syndicat.
- 5.07 Le Syndicat devra envoyer un avis par écrit (avec une copie à l'Employeur) à tout salarié ayant été suspendu, expulsé ou déclaré comme n'étant pas en règle. L'Employeur congédiera automatiquement ledit salarié sept (7) jours après la réception de l'avis du Syndicat, à moins que:
- a) le salarié n'ait pendant cette période régularisé sa situation à la satisfaction du Syndicat, ou que
 - b) le salarié n'expose par écrit à l'Employeur que la décision du Syndicat est injuste et qu'il ne demande que la question soit réglée par la procédure des griefs stipulée dans cette Convention Collective.
- 5.08 Dans le cas de modification du taux des cotisations régulières, cette modification s'effectue dès réception par l'Employeur d'un avis écrit du Syndicat énonçant la modification du taux des cotisations régulières.
- 5.09 Nonobstant ce qui précède, le Syndicat convient d'indemniser l'Employeur de toute réclamation suite à l'application des dispositions de cet article.

GREVE, CONTRE-GREVE

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

DROITS DE LA DIRECTION

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

DROITS DE LA DIRECTION (suite)

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

ACTIVITES SYNDICALES

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

ACTIVITES SYNDICALES (suite)

- 8.06 L'Employeur convient d'accorder, deux (2) fois par mois, un local dans le but de permettre au président délégué du Syndicat de recevoir les salariés pour leur donner de la documentation ou des renseignements.

PROCEDURE DE GRIEF

- 9.01 Les parties aux présentes sont désireuses de voir les plaintes ou les griefs réglés aussi rapidement que possible et il est généralement entendu qu'aucun salarié n'a de grief à faire valoir avant d'avoir donné à son supérieur immédiat une occasion de régler ledit grief; sauf dans les cas de congédiement qui sont immédiatement référés à l'étape 1 de la procédure de griefs. S'il le désire, l'employé peut se faire accompagner par son délégué syndical.

- 9.02 Si un grief, tel que stipulé au paragraphe 9.01 n'est pas réglé à la satisfaction de ou des personne(s) concerné(s), en dedans de cinq (5) jours ouvrables à l'exclusion de congés spéciaux et de jours de fin de semaine, le cas sera soumis au permanent syndical qui en discutera verbalement avec le directeur du personnel.

Le directeur du personnel doit remettre sa décision par écrit au permanent ou au délégué syndical dans les deux (2) jours ouvrable à l'exclusion de congés spéciaux ou des jours de fin de semaine. A défaut de règlement, la procédure ci-après sera suivie.

ETAPE NO. 1

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

ETAPE NO. 2

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

ETAPE NO. 3

A défaut de règlement, le grief peut être porté à l'arbitrage. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les quinze (15) jours ouvrable suivant l'étape 2 de la décision du directeur de l'Hôtel, le tout sera considéré réglé ou abandonné.

ARBITRAGE

- 10.01 Le Syndicat doit faire parvenir sa demande d'arbitrage par écrit à l'Employeur.
- 10.02 Les personnes dont les noms suivent agissent comme arbitre pour la durée de cette convention collective.
- Monsieur Michel Bolduc Monsieur Jean-Jacques Turcotte
- 10.03 Les arbitres ci-dessus nommés sont appelés en rotation, et s'ils ne sont pas disponibles dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la demande, le grief est référé à une personne choisies par les parties. A défaut d'entente, l'arbitre est nommé par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre selon l'Article 100.
- 10.04 Aucun cas ne sera soumis à l'arbitrage s'il n'a pas franchi toutes les étapes requises selon la procédure de griefs.
- 10.05 L'arbitre a juridiction pour interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la présente convention. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les parties.
- 10.06 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer, d'ajouter ou de soustraire quelque disposition de cette convention. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de modifier ou d'annuler une suspension ou un congédiement imposé par l'Employeur et d'y substituer la décision qui paraît juste et raisonnable.
- 10.07 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin des auditions.
- 10.08 Les frais et honoraires de l'arbitre son payés à parts égales par les deux (2) parties.

MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 La transgression par un salarié de certains règlements fondamentaux sera considérée comme une cause juste pour l'imposition d'une mesure disciplinaire.
- 11.02 L'Employeur fournira à tous ses salariés actuels et aux nouveaux salariés des copies de règlement qui régissent les employés.

ARBITRAGE (suite)

- 11.03 Tout grief suite à un congédiement d'un salarié régulier peut être reçu si une déclaration écrite à cet effet est soumise au directeur du personnel dans les cinq (5) jours suivant le congédiement dudit salarié.
- 11.04 Lorsqu'un salarié a été congédié sans avis, il aura le droit d'avoir une entrevue avec son délégué syndical durant une période de temps raisonnable avant de quitter les lieux.

ANCIENNETE

- 12.01 L'Employeur souscrit au principe général, voulant qu'un salarié ayant à son actif une période de service satisfaisante plus longue qu'un autre, doit être considérée lorsque se présente toute promotion pour laquelle un salarié possède les qualités nécessaires l'habileté et la compétence. L'ancienneté ne sera pas non plus le facteur déterminant dans les cas de démotions, transferts ou d'avancement de salariés, quoiqu'elle sera considéré dans tous ces cas.
- 12.02 L'Employeur convient au principe de céduer les "congés hebdomadaires" d'un salarié suivant son ancienneté dans le service où il travaille.
- 12.03 Un salarié sera considéré comme étant en période de probation et ne figurera pas sur une liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas travaillé un total de trente (30) jours de calendrier au service de l'Employeur. A l'expiration de sa période de probation, l'ancienneté est rétroactive à la date du dernier embauchage.
- 12.04 Pendant sa période de probation, un salarié peut être suspendu, congédié ou remercié de ses services sans recours à la procédure de grief et à l'arbitrage.
- 12.05 L'ancienneté de service (département-groupe) consiste en la durée de service continu à l'intérieur d'un des services apparaissant à 12.06
- 12.06 Les services et les occupations qui en font parties sont les suivants:
- | | | |
|------------------|----------------------------|---------------------------|
| <u>Cuisine</u> | <u>Entretien mécanique</u> | <u>Entretien ménager</u> |
| 1er cuisinier | 1er maintenance | femmes de chambre |
| 2ième cuisinier | 2ième maintenance | équipier |
| plongeur | 3ième maintenance | |
| <u>Buanderie</u> | <u>Restauration</u> | <u>Caissier/Caissière</u> |
| | serveur/serveuse | |
| | débarasseurs | |

ANCIENNETE (suite)

12.06

Bar

chasseur/portier

commis de bar - barmen/barmaid
serveur(euse)
débarasseur

12.07

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

12.08

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

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié et s'il n'est pas réinstallé soit à la suite d'une entente entre les parties ou à la suite d'une décision arbitrale;
- c) s'il ne respecte pas les conditions d'une permission d'absence qui lui a été accordée par écrit par l'Employeur ou si au cours d'une absence, il travaille pour le compte d'un autre Employeur à moins qu'il n'ait reçu de l'Employeur une autorisation expresse et spécifique de ce faire;
- d) s'il s'absente de son travail sans autorisation pour trois (3) jours ouvrable ou plus, à moins de fournir à l'Employeur des motifs qu'il juge satisfaisants;
- e) s'il néglige de se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrable suivant un avis de rappel qui lui est transmis sous pli recommandé à sa dernière adresse connue de l'Employeur. Une copie de l'avis de rappel est transmise au Syndicat;
- f) lorsqu'il est mis à pied pour une période égale à son ancienneté et ce, jusqu'à un maximum de six (6) mois; renouvelable avec le consentement du Syndicat, qui ne peut être refusé indûment sans excéder douze (12) mois; dans le cas de serveurs réguliers, ils peuvent être placés sur la liste des salariés supplémentaires réguliers pour une période de six (6) mois, renouvelable sans excéder douze (12) mois;
- g) lorsqu'ils est absent par suite de maladie ou accident, si telle absence excède vingt-quatre (24) mois;

ANCIENNETE (suite)

- h) lorsqu'il est absent par suite d'une maladie industrielle ou un accident de travail, si telle absence excède vingt-quatre (24) mois. Toutefois, lorsqu'il est absent pour une période excédant vingt-quatre (24) mois et que subséquemment, son rétablissement est tel qu'il redevient en mesure d'exécuter ses fonctions normalement, l'Employeur lui donne priorité lors d'un nouvel embauche;
 - i) lorsque rétabli à la suite d'une maladie ou d'un accident, il ne revient pas au travail dans le délai prévu à moins qu'il ne soumette un certificat médical de son médecin traitant, attestant la nécessité de la prolongation, tel certificat pouvant en tout temps être vérifié et contrôlé par l'Employeur.
- 12.09 Un salarié muté temporairement d'un service à un autre ne conserve l'ancienneté du premier service que s'il retourne à ce service dans les quatre-vingt-dix (90) jours. L'ancienneté n'est pas transférable d'un service à un autre.
- 12.10 Pour le choix d'un salarié dans tout mouvement de main-d'oeuvre, l'habileté, l'efficacité et le mérite sont les facteurs décisifs et toutes ces choses égales, l'ancienneté à l'intérieur du service uniquement sera le facteur décisif.
- 12.11 Nonobstant ce qui précède, dans les cas de mise à pied, l'ancienneté de service est le facteur déterminant sous réserve de maintenir une équipe de salarié qualifié prêts à faire le travail disponible.
- 12.12 Dans le cas de mise à pied saisonnière, l'Employeur et le Syndicat tentent de réduire la semaine de travail des salariés plutôt que de complètement mettre à pied ces salariés.

CONGE SANS SOLDE

- 13.01 L'Employeur accordera des congés sans solde à sa discrétion; toute personne qui s'absente avec la permission écrite de l'Employeur ne sera pas considérée comme étant mise à pied et maintiendra son ancienneté pendant son absence.
- 13.02 Durant les congés sans solde, l'employé ne bénéficie d'aucun bénéfices marginal prévu à la convention collective.
- 13.03 Aucun congé sans solde ne sera accordé pour permettre à un employé de prendre un autre emploi pendant ce temps, sauf avec le consentement mutuel de l'Employeur et du Syndicat.

CONGE SANS SOLDE (suite)

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

SANTE ET SECURITE

- 14.01 L'Employeur maintiendra les conditions d'hygiène nécessaires et fournira là où cela sera nécessaire des dispositifs de sécurité appropriés et s'efforcera d'éliminer toute condition de travail qui met en danger la santé ou la sécurité des employés.
- 14.02 Le Syndicat accepte de coopérer pour assurer l'observance des règles d'hygiène et de sécurité.
- 14.03 L'Employeur convient de respecter les dispositions de la Loi concernant la santé et la sécurité au travail dès que cette Loi sera applicable.
- 14.04 L'Employé ne peut subir aucune mesure discriminatoire ou disciplinaire pour la raison qu'il a refusé d'effectuer un travail dans des conditions qui ne respectent pas les dispositions de la Loi concernant la santé et la sécurité au travail. Il peut toutefois être transféré à un travail disponible.
- 14.05 L'Employeur a le droit d'exercer la mesure disciplinaire qui s'impose contre tout employé qui refuse de se conformer aux règles de sécurité prévues aux lois et aux règlements.

SANTE ET SECURITE (suite)

- 14.06 Dans les cas d'accidents de travail, l'Employeur s'engage à donner, dans la mesure du possible, les premiers soins aux employés blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour la balance de la journée de travail et cela en fonction de la cédule de travail.

PREAVIS ET CERTIFICAT DE TRAVAIL

- 15.01 L'Employé qui justifie de huit (8) mois de service continu a droit à un préavis écrit de deux (2) semaines avant son licenciement. Le préavis est d'une semaine lorsque l'employé justifie de moins de six (6) mois de service continu.
- 15.02 Sauf dans les cas de faute grave de l'employé, d'insolvabilité de l'Employeur ou de force majeure, l'Employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ un indemnité compensatrice.
- 15.03 L'indemnité afférente à un préavis non donné est équivalent au taux horaire de l'employé multiplié par le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.
- 15.04 Pour les fins d'application du paragraphe précédent, le calcul de la semaine normal de travail se fait comme suit:
le total des heures travaillées au cours des deux (2) semaines précédant la semaine au cours de laquelle il reçoit son avis de départ, divisé par deux.

FERMETURE D'UN DEPARTEMENT

- 16.01 A la fermeture d'un département, les employés dudit département doivent en être avisés par lettre, avec copie au Syndicat, au moins quinze (15) jours avant la fermeture du département en question.
- 16.02 Au cours de la présente convention collective, l'Employeur pourra modifier les structures d'opération. Les modalités de tout changement seront discutées avec les représentants du Syndicat.

ACCIDENT DE TRAVAIL

- 17.01 La Compagnie met à la disposition des employés une trousse de premiers soins conforme aux normes pour les blessures mineures.
- 17.02 Si l'employé blessé doit être transporté à l'urgence à l'hôpital ou chez le médecin de son choix, la Compagnie paiera le transport.
- 17.03 L'Employé victime d'un accident est payé normalement le jour de l'accident s'il lui est impossible de compléter ou terminer sa journée normale.
- 17.04 La Compagnie verse le salaire normal de l'employé victime d'un accident pour les cinq (5) jours suivant l'accident.
- 17.05 Salarié handicapé: l'employé qui suite à un accident ou maladie de travail, n'est plus en mesure de rencontrer les exigences normales de son poste a priorité d'ancienneté sur tout poste vacant ou disponible, dont, malgré son handicap il rencontre les exigences normales.

POSTE VACANT ET NOUVEAU POSTE

- 18.01 Dans tous les cas où il y a un poste vacant ou nouveau à remplir à l'intérieur de l'unité de négociation, soit à l'une ou l'autre des fonctions existantes ou à une nouvelle fonction, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet au tableau dont il en est question à l'article 19 de la présente convention, et ce, pendant cinq (5) jours.

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

AFFICHAGE

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

ANNEXES

20.01 Les annexes font parties intégrante de la convention collective.

LOIS ACTUELLES ET FUTURES

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

DUREE DE LA CONVENTION

22.01 La présente convention collective sera pour une durée de trois (3) ans, commençant le 1er jour du mois de janvier 1982 et se terminant le 31^{ième} jour du mois de décembre 1984.

22.02 Aucune des dispositions de la présente convention collective n'est en vigueur avant la date de signature des parties.

22.03 La présente convention demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle entente soit signée par les parties ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties se soit prévalué de son droit de grève ou de lock-out.

22.04 Réouverture de la convention; les parties conviennent de la réouverture de la convention collective sur les salaires et les bénéfices marginaux, le tout conformément aux dispositions prévues à l'article 107 du Code du travail.

L'avis de réouverture des négociations doit être donné par l'une ou l'autre des parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant le 1er janvier 1984.

FAIT ET SIGNE A *montréal* PROVINCE DE QUEBEC, CE *15^e* JOUR

DU MOIS DE *janvier* 1982.

POUR ET DE LA PART DE:

Hotel Maritime

par: [Signature]

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,
RESTAURANTS & COMMIS DE BARS
LOCAL 31

[Signature]

John Labrousse

Doree Salaf

Ray Ruel

Norman Francon

ANNEXE "A"

HORAIRE DE TRAVAIL, SURTEMPS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

HORAIRES DE TRAVAIL

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

La semaine de travail se compose pour tous les salariés de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures, avec deux (2) jours consécutifs de congés par semaine. Ceci ne doit aucunement être interprété comme étant une garantie d'heure de travail hebdomadaire ou journalier.

Il est entendu que dans certains services, les heures auxquelles le travail débute et se termine peuvent être variées à la discrétion du chef de service moyennant un avis approprié (3 jours). Chaque fois que la chose est possible, la Compagnie donne aux salariés un avis approprié de tout changement apporté aux horaires de travail.

SURTEMPS

Tout surtemps fait en plus des huit (8) heures normale de travail est payé une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux ordinaire.

JOURS DE CONGE HEBDOMADAIRE

Tout travail fait pendant les deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire est payé une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux de salaire ordinaire.

Temps et demi sera payé pour tout travail accompli les sixième et septième jours consécutifs sauf lorsque ceci résulte d'un changement dans l'horaire ou dans le congé hebdomadaire du salarié. Dans l'un ou l'autre de ces cas, le salarié sera payé au taux régulier.

ANNEXE "A"

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

PROLONGEMENT DES HEURES DE TRAVAIL EN CAS D'URGENCE

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

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

PRESENCE AU TRAVAIL

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

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

HORAIRE BRISEE

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

UNIFORME

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

ANNEXE "A"

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

VETEMENTS PERSONNELS ENDOMMAGES

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

HORLOGES DE POINTAGE

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

TAUX DE SALAIRE

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

NOTATION DU PERSONNEL

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

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

ANNEXE "A"

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

FONCTION DE JURE

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

CEDULE "B"

TAUX DES SALAIRES, CATEGORIES D'EMPLOIS ET CONGES SOCIAUX

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX PRESENT</u>	<u>1er jan/82</u>	<u>1er juil/82</u>	<u>1er juil/83</u>	<u>1er jan/84</u>
1er Cuisinier	\$ 5.90	\$ 7.04	\$ 7.50	\$ 8.17	réouvertur
2ième Cuisinier	5.35	6.21	6.50	7.08	réouvertur
Plongeur	4.35	5.27	5.60	6.10	réouvertur
1er Maintenance	5.35	6.00	6.50	7.08	réouvertur
2ième Maintenance	4.85	5.85	6.15	6.70	réouvertur
3ième Maintenance	4.65	5.70	6.00	6.38	réouvertur
Femmes de chambre	4.27	5.30	6.00	6.54	réouvertur
Equipers	4.27	5.30	6.00	6.54	réouvertur
Lavandières	4.27	5.30	6.00	6.54	réouvertur
Serveurs(euses)	3.35	4.00	4.25	4.63	réouvertur
Débarasseurs	4.27	4.83	5.00	5.45	réouvertur
Caissières	4.45	5.00	5.25	5.72	réouvertur
Commis Bars-serveurs(euses)	3.65	4.15	4.25	4.63	réouvertur
Débarasseurs	4.27	4.83	5.00	5.45	réouvertur
Chasseur/Portier	3.35	4.00	4.25	4.63	réouvertur

Toutes augmentations payées en sus et en plus des salaires payés présentement.

FEMME DE CHAMBRE (PRODUCTIVITE): Quinze (15) chambres par journée de travail de huit (8) heures. (\$0.50 par lit pliant) cot. Ainsi pour toutes les femmes de chambre, des gants en caoutchouc doivent être fournies par l'Employeur.

Vingt cents (\$0.20) de l'heure de plus pour les femmes de chambre et la buanderie du soir.

QUART DE NUIT: de 12h00 a.m. à 8h00 a.m. - \$0.25 de l'heure en plus

REPAS D'EMPLOYES: Un repas gratuit sera accordé à tous les employés par quart de travail.

TAXI: Après fermeture du transport public (CTCUM) à la discrétion de la direction.

Pour la durée de la présente convention, le taux de salaire de tous les salariés régis par le Syndicat sera en tout temps supérieur de dix cents (\$0.10) de l'heure au taux du salaire minimum.

ANNEXE "3"

TAUX DES SALAIRES, CATEGORIES D'EMPLOIS ET CONGES SOCIAUX
(suite)

CONGES SOCIAUX

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

- a) Dans le cas des salariés mariés, le décès du conjoint(e) donne droit à un congé de trois (3) jours sans perte de salaire.
- b) Dans le cas du décès survenu dans la famille immédiate, c'est-à-dire le décès d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur, le salarié a droit à un congé de trois (3) jours, sans perte de salaire, pourvu que le salarié assiste au funéraille.
- c) Dans le cas du décès d'un beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, le salarié a droit à un congé d'un jour sans perte de salaire, pourvu que le salarié assiste au funéraille.
- d) Lors de la naissance d'un enfant, le salarié aura droit à un (1) jour de congé sans perte de salaire.

Les clauses a, b, c et d sont effectif après que le salarié aie complété un (1) an de service continu chez l'Employeur.

- e) Pour être admissible aux congés de décès ci-haut mentionnés, un salarié doit en faire la preuve sous forme de certificat de décès ou découpage de journal. Les directeurs de section doivent être rapidement avertis.
- f) Lors d'un incendie, le salarié aura droit à deux (2) jours de congé sans perte de salaire.
- g) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans perte de salaire, le jour de son mariage.

ANNEXE "C"

DROIT AUX VACANCES

PAIEMENT DES VACANCES

1. Les salariés qui ont à leur actif une (1) année de service continu ont droit à deux (2) semaines de calendrier de vacances avec quatre pourcent (4%) de leur salaire annuel.
2. Tous les salariés qui ont à leur actif six (6) ans de service ont droit à trois (3) semaines de calendrier de vacances avec six pourcent (6%) de leur salaire annuel.
3. Tous les salariés qui ont à leur actif dix (10) ans de service ont droit à quatre (4) semaines de calendrier de vacances avec huit pourcent (8%) de leur salaire annuel.

Les chèques de vacance à être préparés 72 heures à l'avance et sur un chèque à part de celui de la paie.

PERIODE DE VACANCES

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

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

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

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

ANNEXE "D"

DROIT AUX JOURS FERIES

1. L'Employeur accorde à tous les salariés qui ont terminés leur période d'essai les congés suivants:
 - Le Jour de l'An ✓
 - Le Vendredi Saint ✓
 - Le Jour de Pâques ✓
 - St-Jean Baptiste ✓
 - Le Jour de la Confédération ✓
 - La Fête du Travail ✓
 - La Fête de l'Action de Grâce ✓
 - Le Jour de Noël ✓
 - Date de naissance de l'employé ✓
 - Date d'anniversaire d'embauche de l'employé ✓

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 aux taux ordinaire.

4. Lorsque l'une des fêtes mentionnées ci-dessus tombent 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 dispositions qui précèdent (paragraphe 4 et 5) ne concernent que les salariés qui ont à leur actif trente (30) jours ouvrable de service au moment de l'une de ces fêtes.

ANNEXE "E"

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

CONGE DE MALADIE

Le salarié régulier qui a complété sa période de probation acquiert une demie journée de congé maladie par mois de service à compter de la signature de la Convention Collective.

Aucun salarié ne peut accumuler plus de six (6) jours de congé maladie au cour d'une année de convention, lesquels ne sont ni cumulatif, ni indemnisable. Congé de maladie à être payé dès la deuxième journée de maladie.

Un salarié absent pour cause de maladie doit, pour retirer paiement de son jour de maladie, prévenir l'Employeur au plus tard trois (3) heures après le début de sa période de travail.

Au surplus, aucun salarié ne peut retirer une indemnité pour un jour de maladie s'il est absent pour plus d'une (1) journée à moins de produire un certificat médical.

ANNEXE "G"

REGIME DE PENSION

A compter de la date de la signature de la Convention Collective, l'Employeur convient de contribuer pour chaque salarié (\$0.04) quatre cents par heure de travail pour fin de dépôt au Fond de Pension du Syndicat.

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

APPLICATION POUR DEVENIR MEMBRE

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

Nom: _____ Date: _____

Adresse: _____ Téléphone: _____

Date de Naissance: _____ Sexe: Masculin _____ Féminin _____

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

Avez-vous été dans le passé un membre du Local 31: oui _____ non _____

HÔTEL: _____ Département: _____

Initié le: _____ Suspendu le: _____ Réinstallé le: _____

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

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

Bénéficiaire: _____ Degré de Parenté: _____

Adresse: _____ Téléphone: _____

AUTORISATION POUR RETENUE SYNDICALE

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

(Signature du membre)

(signature du témoin)