

NOM

NO 02/21-2

C.A.E. 8811 NO.COMU. 21212
AFFIL. 2 NB.EMPL. 53
EMP.COMU. 0 ET.GEOD. 43140 40
PERS.VIS. 6 NO.ACC. 014276001
DATE ENR.840507

31 doc 39 p

0 2/21-2
Dépôt N°: 8 4 0 2 1 8 3

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	Q 14276-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-01-27	84-02-02	84-01-27	86-12-31		53

<p>Association</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Déposant</p> <p>Union des employés d'Hôtels, Restaurants et Commis de Bars Local 31 580, Grande Allée est, Ste 585 Québec, Qc G1R 2K2 Att: M. Gilles Dumoulin</p>	<p>Employeur</p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p>Le Baron Motor Hotel 3600, Boul. Royal Trois-Rivières, Qc G9A 4M3</p>
--	---

Unité de négociation

Région	04-03	Activité	8811-07	Affiliation	
---------------	-------	-----------------	---------	--------------------	--

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
<i>Thérèse Dumoulin</i>	84-02-21

Signements

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

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

RECHERCHE

1427601
2/21-2

COPIE CONFORME

Don Salvo
SECRÉTAIRE EXÉCUTIF

Gilbert J. Cosman
EMPLOYEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE:

LE BARON MOTOR HOTEL
3600, boul. Royal
Trois-Rivières, Qué.
G9A 4M3

ET

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

24 FEB - 2 15:09

ARTICLE 1.00 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 - La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et ses salariés représentés par le syndicat; d'établir et de maintenir des conditions de travail qui assurent dans la mesure du possible le bien-être et la sécurité des salariés et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et ses salariés.

ARTICLE 2.00 - PORTEE DE LA CONVENTION

- 2.01 - Cette convention s'applique à tous les salariés tel que prévu par les certificats d'accréditation du 12 juin 1970 et du 5 mars 1979 émis par le Bureau du Commissaire Général du Travail.
- 2.02 - L'employeur et le syndicat s'engagent à respecter les obligations contractées par la signature de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 3.00 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 - L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des salariés couverts par la présente convention et visés par les certificats d'accréditation émis par le Ministère du Travail.
- 3.02 - Aucune entente particulière relative à des conditions de travail prévues dans la présente convention entre un salarié et l'employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait l'approbation du syndicat.
- 3.03 - Il est interdit de conclure avec un salarié une entente ayant pour objet de stipuler des conditions de travail inférieures aux normes prévues à la présente convention.

ARTICLE 4.00 - DEFINITIONS

Dans la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après donnée:

- 4.01 - A) EMPLOYEUR: Le Baron Motor Hôtel, lui-même ou ses cadres supérieurs agissant au nom de la Compagnie au niveau administratif.
- B) DIRECTEUR DU PERSONNEL: La personne désignée par l'employeur aux fins de le représenter pour l'application de la convention collective et dans les relations avec tous ses salariés.
- C) SYNDICAT: Organisme qui représente les salariés; en l'occurrence, L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS, RESTAURANTS ET COMMIS DE BARS, LOCAL 31.

- D) CONVENTION COLLECTIVE: Entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une association accréditée et un employeur.
- E) SALARIE: Tout salarié qui au sens du Code du Travail est couvert par les certificats d'accréditation.
- F) SALARIE REGULIER A TEMPS PLEIN: Désigne tout salarié ayant complété sa période de probation et dont les services sont requis pour le fonctionnement normal de l'employeur.
- C) SALARIE REGULIER A TEMPS PARTIEL: Désigne tout salarié ayant complété sa période de probation et dont les services sont requis pour un nombre d'heures normalement inférieur à celui prévu à sa classification.
- H) PERIODE DE PROBATION: Dans tous les services, la probation désigne tout salarié qui compte moins de trente (30) jours de travail au service de l'entreprise.
- I) JOURS OUVRABLES: Dans la computation de tout délai, lorsque la présente convention réfère à un jour ouvrable, cela signifie le lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi de chaque semaine à moins qu'il ne s'agisse d'un jour férié. Le samedi et dimanche ne sont pas des jours ouvrables.
- J) DELEGUE D'ATELIER: Salarié qui suite à une nomination et/ou élection, est désigné pour représenter un groupe de salariés auprès du responsable du département et/ou l'employeur.
- K) PREFERENCE: Pour les fins d'application de la présente convention, le salarié régulier à temps plein a préférence d'emploi dans sa classification sur le salarié régulier à temps partiel.

ARTICLE 5.00 - CONTINUITE DE TRAVAIL

- 5.01 - Pendant la durée de la présente convention, l'employeur convient de ne pas faire de lock-out et le syndicat et ses officiers conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de piquetage, de ralentissement d'activités destinés à limiter la production, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet de réduire ou d'entraver le travail et la production.
- 5.02 - Il est entendu que tout salarié qui prend part ou incite d'autres salariés à de telles grèves, à tout ralentissement de production, de piquetage ou à toute autre action concertée qui aurait pour effet d'arrêter ou de réduire le travail, sera l'objet d'une mesure disciplinaire ou de congédiement.
- 5.03 - Le syndicat s'engage pendant la durée de la présente convention à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent, n'aident, n'approuvent ou ne participent à aucun arrêt de travail, grève, piquetage ou ralentissement de production dirigé contre l'employeur.

ARTICLE 6.00 - EGALITE DE TRAITEMENT

- 6.01 - L'employeur convient qu'aucune discrimination, ingérence, contrainte ou coercition ne sera exercée ou pratiquée par l'employeur ni par aucun de ses représentants, à l'endroit d'aucun salarié et plus particulièrement à l'endroit d'aucun délégué d'atelier en raison de son appartenance au syndicat, ou de son activité syndicale, et qu'il ne fera rien pour décourager l'adhésion au syndicat des salariés qui y sont admissibles.
- 6.02 - Le syndicat convient de s'abstenir de toute activité syndicale (incluant sollicitation de membres, perception syndicale) dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail des salariés de manière à ne pas nuire à la production, au service ou à l'efficacité. (Sauf toute disposition à l'effet contraire contenue dans cette présente convention concernant la visite des représentants syndicaux.)

ARTICLE 7.00 - REGIME SYNDICAL

- 7.01 - Tout salarié régulier à temps plein ou régulier à temps partiel qui est membre en règle de l'Union à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, devra comme condition du maintien de son emploi, maintenir son adhésion à l'Union pendant toute la durée de cette présente convention.
- 7.02 - a) Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature des présentes, doit dès son embauchage payer sa cotisation syndicale.
- b) Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature des présentes, doit dès sa période de probation terminée, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat et en demeurer membre pour la durée de la présente convention.
- 7.03 - L'employeur transmet mensuellement les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance, les changements de fonction et la liste des salariés qui ont quittés et les nouveaux salariés qui sont embauchés.
- 7.04 - a) Tout salarié tenu aux termes de la présente convention, de devenir membre du syndicat et qui refuse de devenir membre, sera congédié par l'employeur sur réception d'un avis écrit à cet effet par le syndicat à l'employeur.
- b) Il est entendu qu'au cas où le salarié après congédiement selon l'article 7.05a intente envers la Compagnie des poursuites judiciaires, le syndicat sera le seul responsable et devra subir les conséquences de la décision émanant les autorités judiciaires.

- 7.05 - a) Le syndicat devra envoyer un avis écrit à tout salarié qu'il aura suspendu, expulsé ou déclaré ne plus être en règle. Copie de cet avis doit être adressée à l'employeur.
- b) L'employeur congédiera dans les sept (7) jours de la réception de l'avis du syndicat, le salarié qui a été suspendu ou exclus des rangs du syndicat pour l'une des deux (2) raisons suivantes:
1. avoir été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
 2. avoir participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.
- 7.06 - L'employeur déduira au début de chaque mois, la cotisation syndicale mensuelle fixée par le syndicat, de tout salarié qui est membre du syndicat, et retiendra le montant identique de tout salarié couvert par le certificat d'accréditation. De plus, sur autorisation écrite, l'employeur déduira la cotisation d'adhésion au syndicat.
- 7.07 - L'employeur fera parvenir au syndicat, au plus tard le quinzième jour du mois suivant, les montants perçus en vue du paragraphe précédent ainsi qu'une liste des salariés cotisants.
- 7.08 - Tout salarié contestant la retenue ou l'adhésion syndicale devra s'adresser au syndicat.

ARTICLE 8.00 - GREVES OU LOCK-OUT

- 8.01 - La Loi de la Province de Québec prévaudra en matière de grève ou de lock-out.

ARTICLE 9.00 - DROITS DE LA DIRECTION

- 9.01 - Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 9.02 - La direction a l'intention non seulement d'exiger l'efficacité de ses salariés, mais aussi de favoriser en instituant et en maintenant dans la mesure du possible un programme visant à assurer l'avancement sélectif des salariés qui manifestent de l'intérêt, des aptitudes et de l'efficacité.

ARTICLE 10.00 - COMITE DE NEGOCIAITON

- 10.01 - L'employeur reconnaît le droit au syndicat de nommer ou de désigner un comité de négociation composé d'au plus trois (3) salariés.
- 10.02 - Tout amendement à cette convention pendant sa durée devra être apporté par écrit et n'être incorporé qu'avec le consentement mutuel de ce comité et de l'employeur.

- 10.03 - Il est clairement entendu que le comité de négociation ne s'occupera que des négociations relatives au renouvellement ou à la modification de cette convention en temps opportun.
- 10.04 - Les membres du comité de négociation seront payés par l'employeur, à leur taux horaire, lors des journées de négociations sauf lorsque le droit à la grève ou au lock-out est exercé.

ARTICLE 11.00 - QUALITES DU DELEGUES D'ATELIER

- 11.01 - Il est convenu qu'aucun salarié n'est admissible au poste de délégué d'atelier ou de membre de quelque comité du syndicat créé en vertu de la présente convention, à moins d'avoir terminé sa période de probation et être inscrit à la liste d'ancienneté.
- 11.02 - Le syndicat reconnaît que les délégués d'atelier et les membres de comité doivent s'acquitter de leurs obligations normales à l'endroit de l'employeur et qu'ils ne peuvent abandonner leur poste régulier sans en aviser leur supérieur immédiat et ils font de même à la reprise du travail.
- 11.03 - Les délégués d'atelier ne pourront pas s'absenter de leur travail régulier pour s'occuper des griefs des salariés sans la permission expresse de leur supérieur immédiat. Ces délégués ne perdent pas leur salaire régulier pour le temps consacré aux discussions avec l'employeur concernant le redressement d'un grief, si ce temps coïncide avec leurs heures régulières de travail.
- 11.04 - L'employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer ou de se choisir de toute autre façon au plus quatre (4) délégués pour aider les salariés à faire valoir leurs griefs auprès des représentants de l'employeur. Le syndicat fournira à l'employeur une liste constamment remise à date de tous les délégués d'atelier, et ce à la demande de l'employeur.

ARTICLE 12.00 - ACTIVITES SYNDICALES

- 12.01 - Les représentants dûment autorisés du syndicat (pas plus nombreux que deux (2) en même temps) auront accès aux locaux de l'employeur, après avoir pris entente avec l'employeur afin de rencontrer les salariés; ces représentants ne devront d'aucune façon nuire au travail des salariés.
- 12.02 - Le syndicat a le droit d'afficher, sur des tableaux fournis par l'employeur, des avis de convocation et tout autre avis à la condition qu'ils ne portent aucun préjudice, ni à l'employeur ni à ses représentants.
- 12.03 - Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat a droit d'exiger d'être accompagné par un représentant syndical lors d'une convocation chez un représentant de l'employeur.

- 12.04 - A l'occasion d'une enquête, le gérant d'affaires du syndicat ou une personne qu'il désigne à cette fin, peut prendre rendez-vous durant les heures de bureau avec l'employeur aux fins d'obtenir toute information relative à l'application de la présente convention collective ou d'un règlement.
- 12.05 - Si l'employeur fournit au syndicat une photocopie certifiée d'un document, cette photocopie certifiée conforme à l'original est admissible en preuve et a la même force probante que l'original.

ARTICLE 13.00 - PLAINTES ET QUESTIONS

- 13.01 - C'est le désir des deux (2) parties à la présente convention que les plaintes des salariés reçoivent une attention aussi rapide que possible et il est généralement entendu qu'il n'y a pas matière à grief tant qu'un salarié n'a pas donné à son supérieur immédiat la chance de faire droit à sa plainte.
- 13.02 - Quand un salarié a une plainte ou un problème à discuter avec l'employeur, il doit d'abord soulever la question auprès de son supérieur immédiat, et il peut alors se faire accompagner de son délégué d'atelier, s'il demande son assistance.
- 13.03 - Un délai maximum de quatre (4) jours ouvrables est prévu pour la présentation d'une plainte, orale ou écrite.
- 13.04 - Le supérieur immédiat devra fournir au salarié une réponse à sa plainte dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la présentation de la plainte.
- 13.05 - Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut par l'entremise du syndicat soumettre son cas à la procédure de grief dans le délai prévu à cet effet, et s'il y a lieu à l'arbitrage. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 13.06 - Si la question n'est pas réglée dans le délai ci-haut mentionné (article 13.04), on passe alors au mode de redressement des griefs.

ARTICLE 14.00 - MODE DE REDRESSEMENT DES GRIEFS

- 14.01 - La procédure de grief sera la suivante:
- 1) Le Gérant d'affaires ou son représentant soumettra le grief par écrit au Directeur du personnel dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réponse du supérieur immédiat ou de l'expiration du délai accordé au supérieur immédiat pour fournir sa réponse (article 13.04), en mentionnant l'article de la convention collective sur lequel il s'appuie principalement pour le justifier. Le Directeur du personnel devra rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants et en aviser le salarié et/ou le syndicat par écrit.

- 2) Si telle décision n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans le délai prévu, le grief pourra être référé à l'arbitrage.

14.02 - Les parties peuvent par entente écrite prolonger les délais prévus à l'article 14.01 .

ARTICLE 15.00 - ARBITRAGE

15.01 - Lorsque l'une ou l'autre des parties désire que le grief soit soumis à l'arbitrage, elle en fera la demande par écrit à l'autre partie à la présente convention dans les quinze (15) jours ouvrables de la réponse écrite de l'employeur au Gérant d'affaires ou à son représentant, ou de l'expiration du délai pour la produire. A défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre, ce dernier est nommé par le Ministre du Travail en conformité avec les dispositions du Code du Travail.

15.02 - Les frais de l'arbitre sont défrayés à parts égales par l'employeur et le syndicat.

15.03 - Aucune question ne peut être soumise à l'arbitrage avant que ne soient dûment franchies les étapes précédentes de la procédure de grief.

15.04 - L'arbitre ne sera pas autorisé à prendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention ni à altérer, modifier ou amender une partie quelconque de cette convention collective.

15.05 - La décision est finale et lie les parties.

15.06 - L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin des auditions.

ARTICLE 16.00 - CAS DE CONGEDIEMENT ET/OU DE SUSPENSION

16.01 - Lorsque l'employeur par l'entremise de son Directeur du personnel congédie ou suspend un salarié qui a terminé sa période de probation, il doit faire parvenir dans les quatre (4) jours ouvrables suivants, un avis écrit au syndicat énonçant les détails suivants: la nature, les circonstances et la date du congédiement ou de la suspension.

- a) Cet avis doit être ratifié par le Directeur du personnel avant sa mise en application.

- 16.02 - Il est interdit à un employeur ou à son représentant de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié:
- a) à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui résulte de la présente convention collective;
 - b) pour le motif que ce salarié a fourni des renseignements au syndicat ou à l'un de ses représentants sur l'application des normes de travail de la convention collective ou qu'il a témoigné dans une poursuite s'y rapportant;
 - c) pour la raison qu'une saisie-arrêt a été pratiquée à l'égard du salarié ou peut l'être;
 - d) dans le but d'éluder l'application de la présente convention collective;
 - e) pour la raison qu'une salariée est enceinte.
- 16.03 - Nonobstant les dispositions de la présente convention collective, un salarié en probation ne peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage, s'il est congédié ou suspendu avant l'expiration de sa période de probation.
- 16.04 - Pour assurer des opérations continues et réussies, l'employeur pourra établir de temps à autre des politiques et des règlements qui ne doivent pas être violés par les salariés. La transgression de ces règlements sera considérée comme une cause juste pour l'imposition d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement. Ces règlements pourront porter entre autre sur la malhonnêteté, l'ivresse et pourront également contenir des sanctions appropriées.
- 16.05 - Lorsque l'employeur décide de congédier ou de suspendre un salarié qui est membre du comité ou un délégué d'atelier du syndicat, l'employeur convient de prévenir le syndicat ou un de ses représentants avant le congédiement ou la suspension. Il est entendu et convenu par les deux (2) parties à la présente convention, que cette disposition ne restreint en rien ni ne modifie ou compromet de quelque façon le droit de suspension ou de congédiement.

ARTICLE 17.00 - PREAVIS ET CERTIFICAT DE TRAVAIL

- 17.01 - Le salarié 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 (1) semaine lorsque le salarié justifie de moins de huit (8) mois de service continu.
- 17.02 - Sauf dans les cas de faute grave du salarié, 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, une indemnité compensatrice.
- 17.03 - L'indemnité afférente à un préavis non donné est équivalente au taux horaire du salarié, multiplié par le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.

17.04 - Pour les fins d'application du paragraphe précédent, le calcul de la semaine normale 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 (2).

17.05 - Au départ d'un salarié, celui-ci peut exiger que l'employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

ARTICLE 18.00 - GRIEF DE LA DIRECTION ET LETTRE DE RENVOI

18.01 - Il est entendu que la direction peut à l'occasion de toute rencontre avec les dirigeants du syndicat, exprimer des doléances à l'endroit de la conduite du syndicat, de celle de ses membres de comité ou délégués d'atelier, et que si un tel grief n'est pas réglé à la satisfaction des deux (2) parties, il peut faire l'objet d'un grief formel et être soumis à l'arbitrage de la même manière qu'un grief de salarié.

ARTICLE 19.00 - ANCIENNETE

19.01 - Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a complété sa période de probation de trente (30) jours de travail. L'ancienneté est alors rétroactive à la date de son embauchage.

19.02 - L'employeur convient du principe d'établir les "congés hebdomadaires" d'un salarié suivant son ancienneté dans le groupe où il travaille.

19.03 - Deux (2) fois par année, soit le 1er janvier et le 1er juillet est affichée une liste d'ancienneté comprenant chaque salarié, mentionnant le nom, prénom, fonction, département ainsi que l'ancienneté acquise généralement dans l'établissement et l'ancienneté acquise dans le département dans lequel il travaille actuellement.

a) L'employeur fait parvenir au syndicat une copie des listes d'ancienneté.

b) Toute plainte concernant la liste d'ancienneté doit être adressée à l'employeur dans les quinze (15) jours ouvrables suivants l'affichage de la liste.

19.04 - Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les parties reconnaissent qu'il y a deux (2) sortes d'ancienneté:

1) l'ancienneté générale: soit la durée totale du service du salarié chez l'employeur depuis son dernier embauchage;

2) l'ancienneté départementale: soit la durée total du service du salarié dans sa classification dans le département où il travaille.

19.05 - Perte du droit d'ancienneté

Le salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) renvoi pour cause juste et suffisante;
- c) mise à pied pour manque de travail pour un terme excédant six (6) mois consécutifs.

19.06 - Le salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants et est considéré comme ayant quitté volontairement son emploi:

- a) absence pour maladie ou accident, excédant six (6) mois, sauf dans les cas d'absence pour cause d'accident de travail, mais dans ce cas, lors du retour au travail, le salarié doit si l'employeur l'exige, subir un examen médical;
- b) si, après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée alors qu'il est mis à pied pour manque d'ouvrage, il ne se présente pas au travail dans les huit (8) jours ouvrables qui suivent la mise à la poste d'une telle lettre. Cependant, l'employeur pourra accorder un délai additionnel s'il juge à propos, pour des raisons valables;
- c) lors de toute absence excédant les termes établis selon une lettre d'entente, pour représentation syndicale prévue à l'article 21.00;
- d) lorsqu'il néglige de fournir à la demande de l'employeur, dans les sept (7) jours qui suivent son retour au travail, une preuve médicale pour absence de trois (3) jours cédulés consécutifs ou pas;
- e) si, après la troisième (3ième) fois au cours d'une période de douze (12) mois, il ne se présente pas au travail pour une ou plusieurs journées cédulées, sans avis au préalable ou sans excuse jugée raisonnable, à la fois pour ne pas avoir avisé à l'avance et pour l'absence elle-même, ou encore en ayant fourni un faux motif.

19.07 - Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées, ne constituent pas une interruption de l'ancienneté.

ARTICLE 20.00 - POSTE VACANT - NOUVEAU POSTE - MISE A PIED - REEMBAUCHAGE ET FERMETURE D'UN DEPARTEMENT

20.01 - Poste vacant ou nouveau poste

- a) Dans tous les cas où il y a un poste vacant ou nouveau à remplir à l'intérieur de l'unité de négociation, soit à l'une ou l'autre des fonctions existantes ou à une nouvelle fonction, l'employeur doit afficher un avis à cet effet

au tableau dont il est question à l'article 12.02 de la présente convention et ce, pendant cinq (5) jours. L'employeur doit remettre au syndicat la liste des salariés qui ont posé leur candidature avec leur ancienneté, à la demande du syndicat.

- b) Dans tous les cas d'absences prévues à la convention, un représentant syndical peut, en tout temps durant la période d'affichage, présenter la candidature d'un salarié en son absence.

20.02 - a) Le poste est accordé au salarié du département en suivant l'ordre d'ancienneté du département, à moins que le candidat ne puisse remplir les exigences normales du poste. Cependant, l'ancienneté ne sera pas le seul critère de sélection.

- b) Si aucun salarié du département concerné ne postule l'emploi ou ne peut satisfaire aux exigences normales du poste, le poste est accordé au salarié d'un autre département en suivant l'ordre d'ancienneté générale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste.

c) Le salarié qui remplit le poste vacant ou nouveau à droit à une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours afin d'établir s'il remplit les exigences normales de son nouveau poste. Si pendant cette période, un salarié ne peut ou ne veut garder le nouveau poste, il a droit de retourner à son poste antérieur avec tous ses droits.

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

20.03 - Mise à pied et réembauchage

a) Dans le cas de mise à pied d'un salarié régulier, l'employeur met d'abord à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le département où doit s'effectuer la mise à pied.

b) Tout salarié qui a terminé sa période de probation a droit, lorsqu'il est mis à pied à un préavis de quarante-huit (48) heures précédent sa mise à pied temporaire.

c) Le salarié mis à pied devra faire connaître au Gérant du département son adresse exacte à la date de mise à pied, de même que tout changement subséquent.

d) Lorsqu'il faut couper des heures dû à une diminution de travail, on coupe d'abord les heures de travail de la personne qui a le moins d'ancienneté de chaque classification où il faut diminuer les heures.

20.04 - Fermeture d'un département

A la fermeture d'un département, les salariés du dit département doivent en être avisés par lettre, avec copie au syndicat, au moins trente (30) jours avant la fermeture du département en question.

ARTICLE 21.00 - CONGES SANS SOLDE

- 21.01 - 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.
- 21.02 - Durant les congés sans solde, le salarié ne bénéficie d'aucun bénéfice marginal prévu à la convention collective.
- 21.03 - Aucun congé sans solde ne sera accordé pour permettre à un salarié de prendre un autre emploi pendant ce temps, sauf avec le consentement écrit de l'employeur et du syndicat.
- 21.04 - Un salarié 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 le salarié devra, soit revenir au travail, soit démissionner.
- 21.05 - En cas de maternité, un congé sans solde de douze (12) mois peut être accordé à la salariée régulière, et ce à compter du septième (7ième) mois de la grossesse. La salariée 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.
- 21.06 - Seul le salarié ayant terminé sa période de probation est éligible à une demande de congé sans solde.
- 21.07 - Sur demande écrite, le salarié donnera la raison d'une telle absence au moins un (1) mois avant la date du départ. L'employeur répondra par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la demande. Si un choix s'avère nécessaire l'ancienneté prévaudra.

ARTICLE 22.00 - SECURITE - SANTE - HYGIENE

- 22.01 - L'employeur maintiendra les conditions d'hygiène nécessaires, 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 et la sécurité des salariés.

- 22.02 - Le syndicat accepte de coopérer pour assurer l'observance des règles d'hygiène et de sécurité.
- 22.03 - L'employeur convient de respecter les dispositions de la Loi concernant la santé et la sécurité au travail.
- 22.04 - Le salarié ne peut subir aucune action 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.
- 22.05 - L'employeur a le droit d'exercer la mesure disciplinaire qui s'impose contre tout salarié qui refuse de se conformer aux règles de sécurité prévues aux lois et aux règlements.
- 22.06 - Dans le cas d'accidents de travail, l'employeur s'engage à donner, dans la mesure du possible, les premiers soins aux salariés blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez un médecin et à les payer pour la balance de la journée de travail et cela en fonction de la cédule de travail.

ARTICLE 23.00 - EXAMEN MEDICAL

- 23.01 - Tout salarié, à la demande de l'employeur, est tenu de se soumettre à un examen médical chez un médecin au choix et au frais de l'employeur.

ARTICLE 24.00 - CONCES DE SERVICE JUDICIAIRE

- 24.01 - Lorsqu'un salarié régulier est requis pour fonction judiciaire, il reçoit la différence entre ses honoraires alloués en compensation de service judiciaire et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- 24.02 - Ce bénéfice est payable selon la Loi de la Province de Québec.
- 24.03 - L'indemnité afférente à un jour où le salarié est requis pour fonction judiciaire, est équivalente au taux horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures cédulées lors de ce jour.

ARTICLE 25.00 - NOTATION RATIONNELLE DU PERSONNEL

- 25.01 - Rien dans la classification des postes de travail ou dans le corps de la convention collective ne sera 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 de lui verser un salaire excédant celui du barème fixé.
- 25.02 Ces salaires seront considérés comme n'ayant rien à voir avec la convention collective, et seront considérés comme constituant des primes au savoir-faire et à la compétence. Ces taux spéciaux ne sauraient servir de base pour une augmentation générale du barème de la classe en cause.
- 25.03 - L'employeur administerra son programme de notation du personnel de manière à encourager le perfectionnement des salarié et non comme un moyen de miner la position du syndicat en vue de la négociation d'une convention collective.

ARTICLE 26.00 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 26.01 - La présente convention est en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 31 décembre 1986.
- 26.02 - Pour les fins de négociations d'une prochaine convention collective de travail, l'avis de négociation à être donné par l'une ou l'autre des parties pourra être donné dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédent l'expiration de la présente convention collective.
- 26.03 - Les conditions prévues à la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, sauf durant toute période de grève ou de lock-out.
- 26.04 - Nonobstant les dispositions de l'article 26.01, les salaires seront en vigueur pour une période de vingt-quatre (24) mois, soit jusqu'au 31 décembre 1985.
- 26.05 - Le syndicat pourra aviser la Compagnie, soixante (60) jours avant la réouverture des négociations des salaires.

ARTICLE 27.00 - LOIS ACTUELLES ET FUTURES

- 27.01 - 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 et adoptés par ou sur l'ordre du Parlement du Canada, de la législature du Québec ou de toute autre autorité légitime et qu'elles seront considérées comme étant modifiées lorsque nécessaire, de manière que la présente convention collective se conforme en tout temps à tout changement pouvant être apportés à la dite législation.

ANNEXE "A"

DEVOIRS SOCIAUX

- I - Tous les salariés ayant à leur actif un (1) an et plus de service bénéficieront d'un congé spécial pour les cas suivants et pour le temps mentionné, en autant qu'il s'agisse des jours de travail cédulés:
1. Dans le cas des salariés mariés, le décès du conjoint (e) donne droit au salarié à un congé payé de cinq (5) jours;
 2. Dans le cas d'un 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 payé de trois (3) jours, pourvu que le salarié assiste aux funérailles;
 3. Dans le cas du décès d'un beau-père ou d'une belle-mère, le salarié a droit à un congé payé de deux (2) jours pourvu que le salarié assiste aux funérailles;
 4. Lors de la naissance, du baptême ou de l'adoption d'un enfant, le salarié aura droit à un congé payé d'une (1) journée;
 5. Lors d'un incendie ou de désastre dans l'Hôtel, ou d'un incendie au domicile du salarié, le salarié aura droit à un congé payé de deux (2) journées;
 6. Lors de son mariage, le salarié aura droit à un congé payé d'une (1) journée.
- II - Tous les salariés réguliers ayant à leur actif moins d'un (1) an de service, bénéficieront d'un congé spécial pour les cas suivants et pour le temps mentionné, en autant qu'il ne s'agisse des jours de travail cédulés:
1. A l'occasion du décès ou des funérailles du conjoint (e), d'un enfant, le salarié a droit à une (1) journée de congé sans réduction de salaire. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire;
 2. A l'occasion du décès ou des funérailles de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur, le salarié a droit à une (1) journée de congé sans réduction de salaire. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire;
 3. Le jour de son mariage, le salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire;
 4. Le jour du mariage d'un de ses enfants, le salarié peut s'absenter du travail, mais sans salaire;
 5. A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié peut s'absenter du travail pendant deux (2) jours, mais sans salaire.

ANNEXE "A" - suite

- III - Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat le plus rapidement possible.
- IV - Pour être admissible aux congés ci-haut mentionnés, le salarié doit en faire la preuve sous forme de certificat médical ou de découpage de journal.
- V - Les congés ne sont pas payés s'ils coïncident avec les congés hebdomadaires. Pendant ces journées, la rémunération du salarié est déterminée selon la cédule de travail.
- VI - Aux fins du présent article, le mot "conjoint" signifie l'homme et la femme:
- a) qui sont mariés ou;
 - b) qui vivent ensemble maritalement et qui au moment du décès:
 - 1. résidaient ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant était issu de leur union;
 - 2. étaient publiquement représentés comme conjoints.

ANNEXE "B"
JOURS FERIES PAYES

1. L'employeur octroie au personnel régi par la présente convention, sous réserve des conditions énumérées aux paragraphes suivants, un congé payé à l'occasion des fêtes suivantes:
 1. Jour de l'An
 2. Jour du Souvenir
 3. Pâques
 4. Le 1er mai (débutant en 1985)
 5. Fête de Dollard
 6. St-Jean Baptiste
 7. Confédération
 8. Fête du Travail
 9. Action de Grâces
 10. Noël
 11. Anniversaire de naissance du salarié
 12. Un (1) jour flottant au choix du salarié sujet cependant à l'approbation du responsable du département.

2. Il est entendu que les salariés réguliers à temps partiel, bénéficieront de ces congés au prorata du nombre de jours qu'ils auront travaillés durant le mois précédent, soit:

5 à 14 jours: demie journée
15 à 20 jours: journée complète.

3. Le salarié régulier qui est obligé de travailler pendant une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées, devra être rémunéré au temps double, le paiement de la fête étant inclus ou lui accorder un congé compensatoire d'une (1) journée. Dans ce cas, le congé doit être pris dans les trois (3) semaines précédent ou suivant la fête.

4. Tout jour férié payé tombant pendant les vacances d'un salarié, est remplacé par une (1) journée additionnelle de vacances.

5. Le salarié bénéficiant d'un congé sans solde ou d'une mise à pied temporaire, n'a pas droit au paiement des jours fériés.

6. Les salariés bénéficieront des jours fériés payés à la condition qu'ils aient été au travail le dernier jour cédulé précédent ou le premier jour cédulé suivant la fête.

7. Le salarié qui ne se présente pas au travail lors des fêtes mentionnées ci-haut, bien qu'il soit requis de le faire, sera considéré comme s'étant absenté sans permission et sujet à une mesure disciplinaire.

8. a) L'employeur ne pourra cédule un salarié pour travailler les deux (2) fêtes, soit Noël et Jour de l'An, à moins du consentement du salarié.
b) Le choix du congé d'une de ces fêtes se fera selon l'ancienneté du salarié.

ANNEXE "C"
VACANCES PAYEES

1. Le salarié qui compte moins d'un (1) an de service continu chez l'employeur aura droit à une (1) journée de vacances payée pour chaque mois qu'il se sera présenté au travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours de vacances.
2. Tout salarié qui aura été au service de l'employeur depuis un (1) an, aura droit à dix (10) jours de vacances payés.
3. Après trois (3) ans, il aura droit à douze (12) jours de vacances payés.
4. Après cinq (5) ans, il aura droit à quinze (15) jours de vacances payés.
5. Après neuf (9) ans, il aura droit à vingt (20) jours de vacances payés.
6. Le congé annuel doit être pris dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence.
7. Le congé annuel peut être fractionné en deux (2) périodes si le salarié en fait la demande. Le congé qui ne dépasse pas une (1) semaine ne peut être fractionné.
8. Le salarié a le droit de connaître la période de son congé annuel au moins quatre (4) semaines à l'avance.
9. L'indemnité afférente au congé annuel du salarié visé est égale au plus élevé des montants suivants: soit le salaire correspondant à dix (10) jours normaux de travail du salarié selon sa cédule de travail, soit à un montant égal à quatre pour cent (4%) du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas d'un salarié ayant trois (3) ans et plus de service, l'indemnité est égale au montant le plus élevé, soit douze (12) jours normaux de travail ou quatre point huit pour cent (4.8%). Dans le cas d'un salarié ayant cinq (5) ans et plus de service, l'indemnité est égale au montant le plus élevé, soit quinze (15) jours normaux de travail ou six pour cent (6%). Dans le cas d'un salarié ayant neuf (9) ans et plus de service, l'indemnité est égale au montant le plus élevé, soit vingt (20) jours normaux de travail ou huit pour cent (8%).
10. Le salarié doit toucher l'indemnité afférente au congé annuel avant le début de ce congé.
11. Les vacances seront accordées et fixées par ordre d'ancienneté et à une date choisie par le salarié, sujet cependant à l'approbation du responsable du département.
12. Toutefois, les dates de vacances choisies par le personnel peuvent être changées par entente mutuelle entre le salarié et l'employeur.

ANNEXE "D"

ASSURANCE COLLECTIVE

1. L'employeur s'engage à verser \$3.00 par semaine pour tout salarié ayant terminé sa période de probation et travaillant en moyenne vingt (20) heures et plus par semaine pour lui permettre de participer à un régime d'assurance collective comprenant des garanties d'assurance-vie, d'accident-maladie et d'assurance-salaire hebdomadaire.
2. Le choix des garanties du régime d'assurance collective appartient au syndicat qui en avise l'employeur.
3. Tous les salariés travaillant en moyenne vingt (20) heures et plus, couverts par la convention collective de travail à la date de sa signature, devront adhérer au régime d'assurance le premier (1er) jour du mois suivant la signature de la convention.
4. Tout salarié engagé après la signature de la convention et travaillant en moyenne vingt (20) heures et plus par semaine devra adhérer au régime d'assurance le premier (1er) jour du mois précédent la fin de sa période de probation et l'employeur devra faire compléter les formules nécessaires à son adhésion et les transmettre à l'assureur choisi.
5. L'employeur déduira de la paie de chaque salarié assuré la contribution de celui-ci. Cette retenue sera remise à l'assureur choisi en même temps que la participation de l'employeur.
6. Le syndicat remettra à l'employeur une copie de la police-maîtresse d'assurance pour fins d'enregistrement à la C.A.C.

JOURS DE MALADIE

1. Tout salarié ayant terminé sa période de probation aura droit à six (6) jours de maladie par année.
2. Ces jours de maladie s'accumulent à raison d'une demie-journée ($\frac{1}{2}$) par mois de travail.
3. Cependant, tous les cas de maladie doivent être rapportés au plus tard la journée même, soit avant l'heure cédulée, à moins d'une raison valable.
4. Pour plus de trois (3) jours de maladie consécutifs, le salarié devra fournir un certificat médical à l'employeur pour le paiement des jours absents à l'ouvrage en raison de maladie.

ANNEXE "E"

CEDULE DE TRAVAIL

1. Le nombre d'heures de travail dans tous les services de l'Hôtel ne dépassera pas quarante (40) heures par semaine.
2. La semaine de travail de quarante (40) heures se composera de cinq (5) jours de huit (8) heures, n'incluant pas la période de repas, avec deux (2) jours de congé consécutifs par semaine.
3. Il est entendu que dans certains services, les jours auxquels le travail débutera et se terminera peuvent être variés à la discrétion du chef de service qui tentera de donner un avis approprié (normalement d'une (1) semaine). Chaque fois que la chose est possible, la Compagnie donnera aux salariés un avis raisonnable de quarante-huit (48) heures de tout changement dans les heures de travail.

HEURES GARANTIES

1. Garantie des heures de travail par jour pour les salariés réguliers à temps plein:
Salle à dîner: ----- Serveuse: 6 heures le matin et
3 heures le soir.
- Débarrasseur: 6 heures le matin et
le soir.
Bar Salon: ----- 6 heures le matin et le soir.
Cuisine: ----- 8 heures pour le service de
préparation de la nourriture.
- 6 heures pour les plongeurs.
Café Nicolet: ----- 7 heures.
Femme de chambres ----- suivant occupation (minimum 6 heures).
Service entretien ----- 8 heures le jour et le soir.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

1. Aucun salarié ne sera payé en surtemps sans avoir reçu au préalable l'autorisation de travailler en surtemps par son chef de service.
2. Tout surtemps en plus de huit (8) heures de travail quotidien, sera payé au taux majoré de moitié son taux de salaire horaire normal.
3. La Compagnie convient également de payer taux double du salaire régulier pour tout temps travaillé en plus de douze (12) heures consécutives dans la même journée.
4. Si le salarié travaille le jour de son congé hebdomadaire, il sera payé temps et demi (1½).
5. Si le salarié travaille ses deux (2) jours de congé hebdomadaire, sa 2ième journée de congé hebdomadaire sera payée à temps double.

CAS URGENT

Si un salarié doit faire deux (2) quarts de travail consécutifs pour faire face à une situation exceptionnelle, on lui accordera un congé équivalent.

ANNEXE "F"

UNIFORMES

1. Lorsque l'employeur rend obligatoire le port d'un uniforme, il ne peut opérer aucune déduction du salaire pour l'achat, l'usage, la confection et l'entretien de cet uniforme.
2. Les uniformes et autres vêtements fournis par l'employeur ne doivent pas être portés hors des heures de service et les salariés sont tenus d'en prendre soin.
3. Le salarié régulier ayant à son actif un (1) an de service continu, aura droit à un deuxième uniforme.
4. Il est entendu que l'uniforme reste la propriété de l'Hôtel et le salarié quittant son emploi devra consigner son uniforme à l'employeur. Le cas échéant, on lui déduira le prix du montant qui lui sera dû.

POURBOIRE

1. Le pourboire versé directement ou indirectement au salarié par la clientèle appartient en propre au salarié, il ne fait pas partie du salaire qui lui est ailleurs dû.
2. Si l'employeur perçoit le pourboire, il le remet au salarié.
3. Le mot "pourboire" comprend les frais de service ajoutés à la note du client.

REPAS

Une période de trente (30) minutes est accordée aux salariés pour prendre leur repas, sans perte de salaire.

PAUSE-CAFE

Une pause-café de dix (10) minutes, une le matin et une l'après-midi est accordée aux salariés. Cette pause-café doit être prise selon les besoins du service et sur les lieux du travail. Le salarié est réputé être au travail durant la pause-café.

TAUX DE SALAIRE
LE BARON MOTOR HOTEL

<u>Classifications</u>	<u>01-01-84</u>	<u>01-01-85</u>
<u>Chambres:</u>		
Auditeur de nuit 1er	\$6.88	\$7.22
Auditeur de nuit 2ième	6.67	7.00
Réceptionnaire	6.41	6.73
Femme de chambres	6.04	6.34
<u>Salle Laviolette:</u>		
Serveuse	4.78	5.02
Bus boy	5.67	5.95
<u>Bar salon:</u>		
Barman sénior	5.83	6.12
Barman/barmaid	5.46	5.73
Serveur/serveuse	4.78	5.02
<u>Cuisine:</u>		
1er cuisinier	8.19	8.60
2ième cuisinier	7.14	7.50
Cuisinier	6.46	6.78
Laveur de vaisselle	6.04	6.34
Aide-cuisinier	6.04	6.34
<u>Comptabilité:</u>		
Préposé(e) au compte à recevoir	6.83	7.17
Secrétaire et commis de bureau	6.41	6.73
<u>Maintenance:</u>		
Assistant entretien	6.51	6.84
Préposé	6.04	6.34
<u>Café Nicolet:</u>		
Serveuse	5.99	6.28

NOTES

Pour les salariés en période de probation

Leur taux de salaire sera celui établi par la Commission du Salaire Minimum dans leur catégorie respective.

RETRO

La période de rétro s'étendra du 1er janvier 1984 jusqu'à la signature de la présente convention. Tous salariés au service de la Compagnie lors de la signature, recevront un chèque de rétro et ce, entre quatre (4) et six (6) semaines de la date de signature.

FAIT ET SIGNE A *Trois-Rivières* PROVINCE DE QUEBEC, CE *27^e* JOUR
DU MOIS DE *Janvier* 1984

POUR ET DE LA PART DE:

LE BARON MOTOR HOTEL

Geoffrey Postman
[Signature]

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

[Signature]
John Sabourin
Don Salati
Alles Dumouchelle
Buccecampy
John Y... D... [Signature]



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	Q 14276-01
Date	Signature: 86-01-23 Reception: 86-01-30	Durée	Du: _____ Au: _____
		Nombre de salariés régis par la convention collective	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés d'Hôtels, Restaurants et Commis de Bars Local 31 580, Grande-Allée Est, Suite 585 Québec, Qc G1R 2K2 Att: M. Gilles Dumoulin	<input type="checkbox"/> Déposant Le Baron Motor Hotel 3600, Boul. Royal Trois-Rivières, Qc G9A 4M3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région 04-03 Activité 8811-07 Affiliation 11 (IND)

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

OBJET: Taux de salaire.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Cherise Demers</i>	86-02-05

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

TAUX DE SALAIRE
LE BARON MOTOR HOTEL

CLASSIFICATIONS

1ER JANVIER 1986

Chambres:

Auditeur de nuit (1er)	\$7.45
Auditeur de nuit (2ième)	7.25
Réceptionnaire	7.00
Femme de chambre	6.60

Salle Laviolette:

Serveuse	5.25
Busboy	6.20

Bar salon:

Barman Sénior	6.35
Barman(aid)	6.00
Serveur(euse)	5.25

Cuisine:

1er cuisinier	8.85
2ième cuisinier	7.75
Cuisinier	7.05
Aide-cuisinier	6.60
Laveur de vaisselle	6.60

Comptabilité:

Préposé(e) au compte à recevoir	7.40
Secrétaire et Commis de bureau	7.00

Maintenance:

Assistant entretien	7.10
Préposé	6.60

NOTES

1. Pour les salariés en période de probation

Leur taux de salaire sera celui établi par la Commission du salaire minimum dans leur catégorie respective.

2. Rétroactivité

La période de rétro s'étendra du 1er janvier 1986 jusqu'à la date de signature de la présente. Tous salariés au service de la Compagnie lors de la signature, recevront un chèque séparé entre quatre (4) et six (6) semaines de la date de la signature.

'86 JAN 30 14:53

PAR MESSAGEUR

FAIT ET SIGNE A TROIS-RIVIÈRES PROVINCE DE QUEBEC, CE 23IÈME JOUR
DU MOIS DE JANVIER 1986.

POUR ET DE LA PART DE:

LE BARON MOTOR HOTEL



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


