

7991-3
07991-3

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet: 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: Q 23573-02

Date: Signature 85-03-21 Réception 85-07-09 Durée Du 85-03-21 Au 87-12-31 Nombre de salariés régis par la convention collective 31

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE LOCALE 298, FTQ 1183, de la Canardière Québec G1J 2C3 Att.: M. Aimé Gohier.	<input type="checkbox"/> Déposant MOTEL NORMANDIE DE RIMOUSKI' INC. 556, rue St-Germain, Hst Rimouski, Qué. G5L 1E9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>01-07</u> Activité <u>8811-10</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

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

Q 23110-02
Les Entreprises Hôtelières Gabe

Pour le commissaire général du travail

Signature: *[Signature]* Date: 85-07-23

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

RECHERCHE

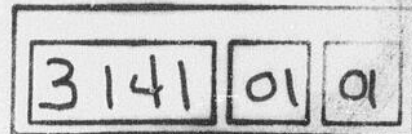
et des banquetts, du responsable des hôtels et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.



CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL



ENTRE:

MOTEL NORMANDIE DE RIMOUSKI INC.

ET:

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
Local 298, F.T.Q.

et des banquets, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 1. INTERPRETATION

Dans la présente convention, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose:

- 1.01 "EMPLOYEUR": MOTEL NORMANDIE DE RIMOUSKI INC.
556, St-Germain est
Rimouski est, Qué. G5L 1G5
- 1.02 "SYNDICAT": L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
Local 298, F.T.Q.
1665 est, rue Rachel
Montréal, Qué. H2J 2K6

Bureau régional:

1183, de la Canardière
Québec G1J 2C3
- 1.03 "EXECUTIF LOCAL":

Salariés ayant pour mandat de voir à l'application de la convention collective conformément aux dispositions de celle-ci.
- 1.04 "SALARIE":

Tout salarié couvert par le certificat d'accréditation.
- 1.05 "SALARIE PROBATIONNAIRE":

Un salarié qui exécute un travail, assujetti à la présente convention et qui n'a pas complété sa période de probation soit: quarante-cinq (45) jours de travail chez l'employeur. Ce salarié est assujetti à la présente convention mais ne peut recourir à la procédure de grief en cas de congédiement ou de mise à pied.

Un salarié probationnaire qui a été mis à pied, faute de travail, et qui est réembauché par l'employeur moins de six (6) mois après sa mise à pied, peut comptabiliser les jours ainsi travaillés avant sa mise à pied dans le calcul de sa période d'essai de quarante-cinq (45) jours de travail.
- 1.06 "SALARIE REGULIER A TEMPS COMPLET"

Un salarié qui exécute un travail couvert par la présente convention, qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour trente-deux (32) heures ou plus de travail par semaine.

et des banquets, du responsable des métiers et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 1. INTERPRETATION (SUITE)

Ce salarié doit être appelé avant un salarié régulier à temps partiel jusqu'à concurrence de la semaine régulière de travail.

1.07 "SALARIE REGULIER A TEMPS PARTIEL":

Un salarié qui exécute régulièrement un travail assujéti à la présente convention selon un horaire comportant habituellement moins de trente-deux (32) heures par semaine.

Ce salarié a complété sa période de probation et doit être appelé à son rang d'ancienneté jusqu'à concurrence de la semaine régulière de travail.

1.08

Le statut d'un salarié régulier assigné à un poste qui, par la nature des fonctions, comporte un nombre d'heures stable, est déterminé au terme de sa période de probation sur ce poste.

Pour les autres salariés, le statut est déterminé le premier (1er) jour de chaque année en fonction de la moyenne d'heures travaillées au cours des douze (12) mois précédents.

Le salarié qui obtient le statut de temps complet ne peut plus retourner au statut de temps partiel, quelle que soit sa moyenne d'heures annuelle par la suite, sauf s'il limite lui-même sa disponibilité au travail ou suite à l'application des mécanismes prévus aux sections A) et B) de l'article 12 de la présente convention.

ARTICLE 2. BUT

- 2.01 La présente convention collective de travail a pour but: de promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur et le syndicat représentant les salariés assujétiés à cette convention.
- 2.02 D'établir certaines règles régissant les relations entre les-dits salariés et leur conditions de travail.
- 2.03 De promouvoir la sécurité et le bien-être des salariés.
- 2.04 D'encourager le meilleur rendement de travail possible et la protection de l'équipement et de la propriété.
- 2.05 De favoriser le règlement prompt et équitable des griefs pouvant survenir entre l'employeur et le syndicat pendant la durée de la présente convention.

et des banquetts, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 3. RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 3.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier collectivement pour le compte de tous les salariés, tels qu'énumérés dans le texte de l'accréditation.
- 3.02 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion.
- Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention et des lois applicables.
- 3.03 Aucune entente particulière, relative aux conditions de travail entre un salarié et l'employeur n'est valide à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat par un représentant dûment mandaté.

ARTICLE 4. DISPOSITIONS GENERALES

- 4.01 Toute grève ou lock-out est interdit en toute circonstance pendant la durée de la convention.
- 4.02 Tout travail effectué par une personne non régie par la présente convention ne peut avoir pour effet de causer ou maintenir une mise à pied.

ARTICLE 5. DROIT D'AFFICHAGE

Le syndicat peut afficher tout document qu'il juge utile à ses membres, à condition qu'il ne soit ni diffamatoire ni injurieux pour l'employeur ou ses représentants.

L'affichage se fait sur un tableau dont l'emplacement est déterminé par entente mutuelle.

ARTICLE 6. REGIME SYNDICAL

- 6.01 A chaque paie, et pour la durée de la présente convention collective, l'employeur retient sur la rémunération qu'il paie à chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou l'équivalent de cette cotisation.
- Le quinzième (15ième) jour du mois suivant celui de leur rétention, l'employeur remet au syndicat les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé à chaque salarié, son nom et son numéro d'assurance sociale.

et des banquetts, du responsable des hôtels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 6. REGIME SYNDICAL (SUITE)

- 6.02 Le syndicat convient de faire connaître par écrit à l'employeur les noms des membres de l'exécutif local. Tout changement doit être porté sans délai à l'attention de l'employeur. De même, l'employeur communique à l'exécutif local et au bureau régional du syndicat les noms des représentants de la direction.
- 6.03 L'employeur indique le montant payé à titre de cotisation syndicale ou l'équivalent, sur les T4 et le relevé No 1 (provincial) de chaque salarié.
- 6.04 Tout salarié doit, comme condition d'attribution de son emploi, remplir la formule apparaissant à l'annexe "B".
- Il incombe à l'employeur de transmettre sans délai au bureau régional du syndicat, avec copie à l'exécutif local, dès le début de l'emploi du nouveau salarié, la formule susmentionnée.
- Advenant que le syndicat refuse d'accepter l'adhésion d'un salarié à titre de membre ou expulse un salarié comme membre du syndicat, l'employeur n'est pas tenu de congédier ou de mettre à pied ledit salarié sauf si ce salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective ou si le salarié a participé à une activité contre le syndicat.
- 6.05 En considération des déductions de la remise des cotisations syndicales par l'employeur, le syndicat répondra en lieu et place de l'employeur de toute poursuite qui pourrait lui être intentée suite à une erreur imputable au syndicat.

ARTICLE 7. REPRESENTATION SYNDICALE

- 7.01 Sur demande du syndicat formulée au moins dix (10) jours à l'avance, l'employeur autorise un maximum de deux (2) salariés de départements différents à s'absenter, sans bris d'accumulation d'ancienneté, pour participer à des activités syndicales officielles.
- Ces demandes ne peuvent excéder un maximum de dix (10) jours ouvrables par année au total pour les salariés désignés.
- Pour l'ensemble de la durée de la présente convention, les dix (10) premiers jours d'absences utilisés sont accordés sans perte de rémunération pour les salariés concernés.
- 7.02 Les membres de l'exécutif local peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, pour enquête ou discussion relative aux griefs après avoir obtenu la permission de leur supérieur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

et des banquettes, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 7. REPRESENTATION SYNDICALE (SUITE)

- 7.03 Les membres de l'exécutif local peuvent rencontrer l'employeur, sur rendez-vous, durant les heures de travail sans perte de rémunération.
- 7.04 Deux (2) salariés désignés par le syndicat sont autorisés à s'absenter de leur travail, sans perte de rémunération au taux régulier, pour participer à toute séance de négociation et de conciliation de la convention collective.

Dans le cas où une séance de négociation a lieu pendant un quart de travail autre que celui où est normalement cédé un salarié, ce dernier est libéré aux mêmes conditions, de son quart de travail précédant ou suivant immédiatement la séance de négociation, selon entente.

ARTICLE 8. MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur prend les sanctions qu'il juge à propos; cependant, tout salarié qui est l'objet de mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et s'il y a lieu à l'arbitrage, selon la procédure établie à la présente convention.

Nonobstant les dispositions du présent article, la mesure disciplinaire instituée en cas de vol est le congédiement.

Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement l'employeur transmet au salarié, à l'exécutif local et au bureau régional du syndicat, dans les cinq (5) jours du début de la mesure disciplinaire, un avis écrit indiquant la date du début de la mesure, la date de retour au travail dans le cas d'une suspension, et les faits et motifs qui justifient cette mesure. Seuls les faits et motifs indiqués à cet avis, ainsi que ceux communiqués par écrit au salarié et au bureau régional du syndicat au moins dix (10) jours avant l'arbitrage peuvent être invoqués contre le salarié lors d'un arbitrage.

- 8.02 Toute mesure disciplinaire est rayée du dossier du salarié après douze (12) mois de la date à laquelle a été formulée ladite mesure disciplinaire.
- 8.03 Sur demande, après avoir pris rendez-vous avec l'employeur, un salarié a droit de consulter son dossier officiel en présence d'un représentant de l'employeur et s'il le désire, d'un représentant du syndicat ou d'un membre de l'exécutif local.

et des banquetts, du responsable des menus
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 9. PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 9.01 Définition du grief:
Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 9.02 S'il survient un grief, les parties conviennent de suivre la procédure suivante.
Dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait qui donne lieu au grief, le salarié ou le syndicat peut soumettre le grief à un représentant de la direction, lequel doit donner sa réponse par écrit au signataire du grief dans les quinze (15) jours de la réception du grief.
En cas de réponse jugée non satisfaisante par le salarié ou le syndicat, le grief peut être soumis à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 10, dans les soixante (60) jours de la réception de la réponse de la direction.
- 9.03 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et le défaut par l'une des parties de s'y conformer entraîne le règlement du grief en faveur de l'autre partie.
- 9.04 Dans les vingt (20) jours de la signature de la convention collective, l'employeur communique au syndicat les noms des représentants de la direction.

ARTICLE 10. ARBITRAGE

- 10.01 Dans le cas où un grief est porté à l'arbitrage, la procédure suivante s'applique.
- 10.02 Le grief est entendu par un arbitre unique choisi par les parties.
A défaut d'entente l'une ou l'autre des parties demande au Ministère du Travail de nommer d'office un arbitre, à même la liste fournie par le Conseil consultatif du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 10.03 Une copie de la demande de nomination d'arbitre faite au ministère du Travail doit être remise en même temps à l'autre partie, en main propre ou envoyée par courrier certifié.
- 10.04 L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention.
- 10.05 Dans les cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a juridiction conformément au Code du Travail, y compris de décider de toute indemnité en faveur du salarié.

et des banquettes, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 10. ARBITRAGE (SUITE)

- 10.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par les parties aux présentes.
- 10.07 L'arbitre doit rendre sa décision motivée dans les plus brefs délais possibles.
- 10.08 Tout délai relatif à la procédure de grief ou à l'arbitrage peut être extensionné par une entente écrite entre les parties.
- 10.09 A l'occasion d'un arbitrage, les salariés intéressés, un membre de l'exécutif local et les témoins requis par l'employeur sont libérés de leur travail sans perte de rémunération. Les autres témoins sont libérés sans rémunération. Toutefois, les témoins ne sont libérés que pour le temps jugé nécessaire par le Tribunal.

ARTICLE 11. ANCIENNETE

- 11.01 Seul un salarié régulier peut acquérir de l'ancienneté. Il commence à en acquérir à la quarante-sixième (46ième) journée de travail chez l'employeur, tel que comptabilisé conformément à l'article 1.05 et il possède à ce jour une ancienneté égale au nombre d'heures travaillées depuis sa date d'embauche, à l'exclusion du temps supplémentaire.
- 11.02 L'ancienneté est déterminée en années et heures rémunérées de service chez l'employeur, sauf disposition contraire à la présente convention, à l'exclusion du temps supplémentaire.
- Pour fins de calcul et sous réserve de disposition contraire à la présente convention, une année d'ancienneté équivaut à deux mille (2 000) heures rémunérées. Il est entendu qu'un salarié ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté à l'intérieur d'une année de calendrier.
- 11.03 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et par la suite le 30 mars de chaque année, l'employeur remet à l'exécutif local et au bureau régional du syndicat une liste d'ancienneté de tous les salariés, comprenant les renseignements suivants: nom et prénom, adresse et code postal, numéro de téléphone, date d'embauche, classification, statut (temps complet ou temps partiel), numéro d'assurance sociale, ancienneté.
- En même temps, l'employeur affiche, à l'endroit convenu, cette liste amputée du numéro de téléphone et du numéro d'assurance sociale de chaque salarié.

et des banquetts, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 11. ANCIENNETE (SUITE)

- 11.04 Un salarié peut contester, selon la procédure de grief, la liste d'ancienneté dans les quinze (15) jours de la fin de la période d'affichage.
- Si un salarié est absent pendant la période d'affichage, il peut contester dans les trente (30) jours de son retour au travail.
- 11.05 Un salarié perd complètement ses droits d'ancienneté et son emploi pour les raisons suivantes:
- a) s'il quitte son emploi;
 - b) s'il est congédié pour cause et non réinstallé;
 - c) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident durant plus de vingt-quatre (24) mois à moins que ce ne soit pour une maladie occupationnelle ou un accident de travail reconnu comme tel suivant les dispositions de la Commission de la Sécurité et de la Santé au Travail;
 - d) après une mise à pied dépassant douze (12) mois;
 - e) après une mise à pied, s'il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours de la réception de la lettre recommandée le rappelant au travail et expédiée à sa dernière adresse connue;
 - f) lors d'une absence sans permission et sans motif valable pour plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs à moins d'impossibilité physique.
- 11.06 Les membres de l'exécutif local, pour la durée de leur mandat, sont reconnus comme les salariés ayant le plus d'ancienneté auprès de l'employeur. Au moment de la terminaison de leur mandat, s'ils ne sont pas réélus, ils retournent à l'ancienneté qu'ils avaient avant leur mandat, tout en ajoutant l'ancienneté accumulée pendant leur mandat.
- Cette ancienneté préférentielle s'applique seulement dans les cas de mise à pied.

ARTICLE 12. MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 12.01 Les mots "qualification" ou "qualité" partout où il sont employés dans cette convention, signifient la scolarité requise (diplôme approprié) et/ou l'expérience pertinente. Cependant, les qualifications exigées doivent être compatibles, tant par leur nature que par leur niveau, avec la fonction et le contexte de l'entreprise.
- A) POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CREE
- 12.02 Dans le cas où l'employeur décide de combler un poste vacant ou un nouveau poste, tel poste est affiché pendant dix (10) jours au cours desquels tout salarié peut exprimer son désir d'obtenir le poste.

et des banquettes, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 12. MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

- 12.03 Le poste est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, qui possèdent les qualifications et qui peuvent remplir les exigences normales de la fonction au terme de la période d'essai prévue au paragraphe 12.04.
- En aucun cas l'employeur ne peut embaucher un nouveau salarié qui ne possède pas les qualifications inscrites à l'affichage. L'employeur doit fournir sur demande à l'exécutif local les preuves de qualification d'un nouveau salarié.
- 12.04 Le salarié choisi est soumis à une période d'essai de vingt (20) jours de travail au cours desquels le salarié peut choisir de retourner à son ancien poste.
- 12.05 Toute décision de l'employeur relativement à l'application de ce paragraphe 12.04 peut être soumise à la procédure de grief et à l'arbitrage et en ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 12.06 L'attribution de tout poste temporaire d'une durée prévue de plus d'un (1) mois, est régie selon les modalités des paragraphes 12.02 et 12.03. De plus, l'affichage doit indiquer la mention "poste temporaire" et la date prévue de terminaison du poste. Cependant, une fois le poste terminé, le salarié retourne à son ancien poste avec l'ancienneté accumulée au poste temporaire.
- La fermeture d'un poste temporaire est préalable à l'application de la procédure de mise à pied prévue à la section B) ci-après.
- 12.07 Si un poste régulier devient temporairement vacant suite à l'application du paragraphe 12.06, les heures de ce poste servent d'abord à l'application du paragraphe 20.03 et ensuite du paragraphe 12.14.
- 12.08 a) Un salarié promu hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté pour une période de cent vingt (120) jours de calendrier à compter du moment de sa promotion. Avant l'expiration de ce délai, le salarié concerné doit aviser par écrit l'employeur s'il désire retourner à son poste;
- b) dans le cas de remplacement à un poste non couvert par le certificat d'accréditation pour une période n'excédant pas douze (12) mois, le salarié concerné conserve et accumule son ancienneté. Tel salarié peut réintégrer son poste moyennant un avis écrit de deux (2) semaines à l'employeur.

et des banquetts, du responsable des métiers
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 12. MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

B) MISE A PIED

12.09

En cas de mise à pied, un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures est donné aux salariés. Cependant, ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié a entre trois (3) mois et un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il a entre un (1) an et cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il a entre cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il a dix (10) ans et plus de service continu.

Les mises à pied sont soumises à la procédure suivante:

1ère étape

Dans la fonction concernée, le salarié régulier à temps partiel ayant le moins d'ancienneté est affecté.

Le salarié ainsi affecté peut déplacer un autre salarié régulier à temps partiel du même département et ayant moins d'ancienneté que lui. En ce cas, il prend le poste de celui ayant le moins d'ancienneté dans la fonction où il choisit d'effectuer ce déplacement, ou il est inscrit à son rang d'ancienneté s'il s'agit d'une fonction sur appel. Aux fins d'application de ce paragraphe, la buanderie et l'entretien ménager sont considérés comme un même département.

2ième étape

S'il n'y a plus de salarié régulier à temps partiel dans la fonction, le salarié régulier à temps complet dans la fonction concernée et ayant le moins d'ancienneté est affecté.

Le salarié ainsi affecté peut déplacer un autre salarié régulier à temps complet ou à temps partiel (à son choix) du même département et ayant moins d'ancienneté que lui. En ce cas, il prend le poste de celui ayant le moins d'ancienneté dans la fonction où il choisit d'effectuer ce déplacement, ou il est inscrit à son rang d'ancienneté s'il s'agit d'une fonction sur appel. Aux fins d'application de ce paragraphe, la buanderie et l'entretien ménager sont considérés comme un même département.

12.11

Le salarié affecté à la procédure prévue au paragraphe 12.10 et qui doit quitter son poste est inscrit sur une liste de rappel à son rang d'ancienneté et selon son statut tel que déterminé à ladite procédure.

12.12

Tout rappel au travail s'effectue dans l'ordre inverse des mises à pied en utilisant la liste de rappel.

et des banquetts, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

qu ARTICLE 12. MOUVEMENT DE PERSONNEL (SUITE)

12.13 Il est entendu que pour effectuer un déplacement, le salarié doit posséder les qualifications.

C) REDUCTIONS D'HEURES

12.14 Tout salarié qui subit une réduction d'heures peut, s'il le désire, pour compléter ses heures jusqu'à concurrence du nombre d'heures qu'il effectuait avant la première réduction, être affecté à d'autres fonctions de son département qu'il est en mesure d'accomplir. En ce cas, il est affecté selon son rang d'ancienneté générale parmi les salariés du même statut que celui qu'il détenait avant la première réduction.

Aux fins d'application de ce paragraphe, la buanderie et l'entretien ménager sont considérés comme un même département.

D) TRANSFERT

12.15 Si un salarié est assigné pour plus de quatre (4) heures à une fonction pour laquelle le taux de salaire est plus élevé que celui de sa fonction habituelle, ce salarié est payé au taux de salaire le plus élevé pour tout le temps travaillé.

12.16 S'il devient nécessaire de transférer temporairement un salarié de sa fonction habituelle à une autre dont le taux de salaire est normalement moins élevé, le taux de salaire de la fonction habituelle du salarié est payé.

E) DEPARTEMENTS

12.17 Pour fins d'application du présent article, les parties reconnaissent les départements suivants:

1. Services auxiliaires (approvisionnement, bagages, maintenance, préparation de salles, présentoirs, service aux chambres, transport de matériel, vestiaire,...)
2. Buanderie
3. Cuisine
4. Entretien ménager (chambres et immeuble en général)
5. Réception
6. Service (banquet, bar, restauration)

ARTICLE 13. CONGES D'ETUDES

13.01 L'employeur accorde un congé sans solde pour fins d'études générales ou connexes aux besoins de l'entreprise, aux conditions suivantes:

et des banquets, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 13. CONGES D'ETUDES (SUITE)

- a) la demande de congé doit être faite par écrit, préalablement au moins un (1) mois avant la date dudit congé et elle doit exposer la nature des études projetées;
- b) un tel congé ne doit pas excéder un (1) an, à moins qu'il ne s'agisse d'un programme professionnel auquel cas la durée du congé est proportionnelle à la durée du programme d'étude.

13.02 L'employeur peut demander à un salarié de son choix de suivre un cours de perfectionnement connexe aux besoins de l'entreprise.

Pendant ce cours, le salarié continue d'être rémunéré et les dépenses occasionnées sont assumées par l'employeur, à condition que le salarié demeure au service de celui-ci pendant une période de quatre (4) mois, à compter de la fin du cours, sans quoi, le salarié doit rembourser à l'employeur le salaire payé pendant la durée du cours et les dépenses occasionnées.

13.03 Pendant la période d'études prévue à l'article 13.01, le salarié conserve son ancienneté acquise au moment de son départ, mais ne l'accumule pas.

ARTICLE 14. CONGE DE MATERNITE

Conditions d'admissibilité

14.01 Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi dans les douze (12) mois qui précèdent la date du début du congé.

14.02 Pour les fins de l'article 14.01, une salariée est réputée être à l'emploi de l'employeur durant une grève ou un lock-out.

14.03 Sous réserve des articles 14.07 et 14.08, la salariée a droit à une période continue de congé sans solde pour maternité, qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder vingt semaines, sauf si à sa demande, l'employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

14.04 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard.

et des banquetts, du responsable des menus
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 14. CONGE DE MATERNITE (SUITE)

- 14.05 A partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.
- 14.06 Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.
- 14.07 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas cinq (5) semaines.
- 14.08 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, elle a droit au congé de maternité prévu au paragraphe 14.03.
- 14.09 La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.
- 14.10 La salariée qui a donné naissance à un enfant a droit à un congé sans solde additionnel n'excédant pas sept (7) mois à l'expiration des congés précités. Elle doit donner à l'employeur un préavis de trente (30) jours à cet effet.
- 14.11 La salariée qui ne peut reprendre le travail à la date prévue pour cause de maladie, a droit, à compter de cette date, aux bénéfices des congés de maladie ou de l'assurance salaire, le tout sujet aux dispositions de la présente convention.
- 14.12 Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.
- 14.13 Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

et des banquetts, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 14. CONGE DE MATERNITE (SUITE)

- 14.14 En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- 14.15 Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 14.12, 14.13 et 14.14 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 14.16 Dans les cas et selon les limites prévues aux articles 14.03, 14.04, 14.07, 14.08 et 14.09 une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 14.12, 14.13 et 14.14 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.
- Retour au travail
- 14.17 Sous réserve des articles 14.04 et 14.10, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date prévue est présumée avoir démissionné.
- 14.18 L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 14.19 A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- 14.20 La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.
- 14.21 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- 14.22 Lorsque l'employeur effectue des mises à pied qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement mis à pied en ce qui a trait notamment au rappel au travail.

et des banquetts, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 14. CONGE DE MATERNITE (SUITE)

- 14.23 La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 14.24 Le salarié embauché en remplacement de la salariée en congé de maternité, ne peut acquérir le statut de salarié régulier, à moins que l'employeur décide de le garder à son emploi après que la salariée en congé de maternité soit revenue au travail. Dans ce cas, l'ancienneté de ce salarié est calculé à compter du premier jour de travail pour le compte de l'employeur.

ARTICLE 15. CONGES SPECIAUX ET CHARGES PUBLIQUES

- 15.01 Aux fins de cet article on entend par conjoints l'homme et la femme qui sont mariés ou vivent ensemble maritalement depuis deux (2) ans, ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, et qui sont représentés publiquement comme conjoints.
- 15.02 a) A l'occasion du décès de son conjoint, ou de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, un salarié peut s'absenter, sans perte de salaire, pendant cinq (5) jours à compter de la date du décès;
- b) à l'occasion du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, un salarié peut s'absenter, sans perte de salaire, pendant au plus trois (3) jours à compter de la date du décès;
- c) à l'occasion du décès de son beau-frère, sa belle-soeur, son beau-père, sa belle-mère, son gendre, sa bru, un grand-parent, un salarié peut s'absenter, sans perte de salaire, le jour des funérailles à condition qu'il y assiste.
- 15.03 Si les funérailles, l'enterrement ou la crémation ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du domicile du salarié, ce dernier peut bénéficier d'un jour supplémentaire, sans solde, pour tous les cas mentionnés au paragraphe 15.02.
- 15.04 Un salarié peut reporter une partie des congés prévus au paragraphe 15.02 si des circonstances reliées à l'événement le justifient.
- 15.05 Un salarié a droit de s'absenter un (1) jour sans perte de rémunération et un (1) jour sans solde à l'occasion de la naissance ou de l'adoption ou du baptême ou de l'enregistrement d'un enfant.

et des banquetts, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 15. CONGES SPECIAUX ET CHARGES PUBLIQUES (SUITE)

- 15.06 Un salarié peut s'absenter de son travail, une (1) journée, sans perte de salaire, le jour de son mariage. Il peut de plus, prendre un congé sans solde de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou utiliser les vacances accumulées à cette date, par anticipation sur la période normale de prise de vacances.
- 15.07 Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, voit son salaire maintenu pour la période de temps où il agit comme juré ou témoin. Cependant, la taxation que le salarié reçoit de la Cour est acquise à l'employeur.
- 15.08 Dans la mesure où il y a droit, un salarié qui s'absente conformément à l'un des paragraphes précédents reçoit à titre de salaire, le montant qu'il aurait reçu s'il avait été au travail. Il ne peut, pour cette période d'absence, recevoir le taux de rémunération prévu pour le travail exécuté en temps supplémentaire.
- 15.09 Un salarié qui se porte candidat aux fonctions de député, maire, échevin ou commissaire d'écoles, après un préavis de quinze (15) jours ouvrables à l'employeur, peut obtenir un congé sans solde pour les dix (10) jours ouvrables qui précèdent le jour du scrutin et les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- 15.10 Il est entendu que toute permission d'absence accordée selon la manière prévue au présent article, n'affecte pas le statut du salarié, lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle est demandée.

ARTICLE 16. JOURS FERIES CHOMES ET PAYES

- 16.01 Tout salarié bénéficie des jours de fêtes chômés et payés suivants:

Le Jour de l'An (1er janvier)
Le Vendredi Saint
La Fête de Dollard
La St-Jean Baptiste (24 juin)
L'Action de Grâces
La veille de Noël
Noël (25 décembre)

Un congé mobile dont la date est déterminée par entente entre le salarié et son supérieur immédiat.

A compter de la troisième (3ième) année de la convention collective, les salariés bénéficient d'un jour férié, chômé et payé supplémentaire: la Fête du Travail.

et des banquetts, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 16. JOURS FERIES CHOMES ET PAYES (SUITE)

- 16.02 L'une ou l'autre de ces fêtes chômées et payées peut être changée par entente écrite entre les parties.
- 16.03 Pour avoir droit à la paie de ces jours de fêtes, un salarié régulier doit avoir acquis de l'ancienneté et ne doit pas s'être absenté sans motif valable le jour ouvrable précédant et suivant ce jour férié, sauf dans le cas où son absence est due à un motif prévu à la présente convention à l'exception du congé de maternité et d'un congé sans solde pour motif personnel ou pour études.
- 16.04 A l'occasion d'une fête chômée, le nombre d'heures payées est égal à la moyenne journalière des dix (10) jours les plus avantageux parmi les quatorze (14) jours de calendrier précédant ladite fête et excluant le temps supplémentaire.
- 16.05 Si l'un de ces jours de fêtes tombe une journée où le salarié est cédulé pour travailler ou un jour de repos hebdomadaire, celui-ci choisit, après entente avec son supérieur, une date de reprise de ce congé.
- A moins d'entente contraire, cette date doit se situer au cours de la semaine précédant ou suivant le congé.

ARTICLE 17. VACANCES ANNUELLES PAYEES

- 17.01 La période de référence pour fins de calcul des vacances s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.
- Les salariés réguliers ont droit à des vacances chômées et payées selon les règles suivantes:
- a) moins d'un (1) an de service au 30 avril: un (1) jour par mois de service continu, jusqu'à un maximum de deux (2) semaines de calendrier, rémunérées à 4% des gains bruts;
 - b) d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu au 30 avril: deux (2) semaines de calendrier, rémunérées à 4% des gains bruts;
- à compter de la troisième (3ième) année de la convention collective: d'un (1) an à quatre (4) ans de service continu au 30 avril: deux (2) semaines de calendrier, rémunérées à 4% des gains bruts;
- c) de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu au 30 avril: trois (3) semaines de calendrier, rémunérées à 6% des gains bruts;

et des banquetts, du responsable des maîtres
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 17. VACANCES ANNUELLES PAYEES (SUITE)

à compter de la troisième (3^{ième}) année de la convention collective: de quatre (4) ans à dix (10) ans de service continu au 30 avril: trois (3) semaines de calendrier, rémunérées à 6% des gains bruts;

d) plus de dix (10) ans de service continu au 30 avril: quatre (4) semaines de calendrier, rémunérées à 8% des gains bruts.

17.02 La période normale de vacances est établie entre le 1^{er} juin et le 31 mai de l'année suivante.

Les vacances se prennent de façon continue, sauf entente contraire à cet effet.

17.03 Chaque année, au plus tard le 1^{er} avril, l'employeur affiche une liste des salariés indiquant le nom de chacun, le service accumulé et le nombre de semaines de vacances auxquelles chacun a droit. Tous les salariés inscrivent leur choix de vacances sur cette liste au plus tard le 15 avril.

17.04 L'ordre des départs en vacances doit être affiché avant le 1^{er} mai de chaque année.

17.05 L'employeur accorde les périodes de vacances selon l'ordre d'ancienneté, par fonction et par département, en tenant compte des besoins du service.

17.06 Les vacances ne sont pas reportables d'une année à une autre à moins d'entente mutuelle entre les parties, conformément à l'article 3.03.

17.07 Si un salarié est l'objet d'une maladie ou d'un accident avant le début de ses vacances, celles-ci sont reportées à une date ultérieure déterminée par entente.

Le salarié avise l'employeur le plus tôt possible de son accident ou sa maladie.

La nouvelle date déterminée de prise de vacances ne peut avoir pour effet de déplacer les vacances d'un autre salarié, cédulées en vertu des paragraphes 17.03 et 17.04 de la présente convention.

17.08 Tout jour férié et chômé survenant pendant les vacances d'un salarié est porté à l'actif de ce salarié, s'il avait pu, n'étant pas en vacances, bénéficier de ce jour férié et chômé.

Ce salarié reçoit alors le crédit d'un jour supplémentaire de vacances dont la date est déterminée après entente avec son supérieur.

et des banquetts, du responsable des motels et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 17. VACANCES ANNUELLES PAYEES (SUITE)

- 17.09 La paie de vacances est versée au salarié par dépôt bancaire avec la dernière paie avant son départ. Elle doit apparaître distinctement sur le bulletin de paie.
- 17.10 Pendant la période de vacances des salariés, l'employeur s'il juge d'une nécessité de remplacement, offre sous réserve de l'application du paragraphe 12.14, le travail aux salariés qualifiés travaillant dans le département concerné, par ordre d'ancienneté, jusqu'à concurrence d'une (1) semaine régulière de travail.
- Aux fins d'application du présent paragraphe, la buanderie et l'entretien ménager sont considérés comme un même département.
- 17.11 Lorsqu'un salarié quitte le service de son employeur, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ.

ARTICLE 18. CONGES DE MALADIE

- 18.01 A compter du 1er janvier de chaque année, un salarié régulier à temps complet reçoit un crédit de six (6) jours de congé, sans perte de rémunération, en cas de maladie ou d'accident.
- 18.02 A compter du 1er janvier de chaque année, un salarié régulier à temps partiel accumule une demi-journée (1/2) de congé par mois de travail, en cas de maladie ou d'accident. Ces journées de maladie sont payables selon la moyenne quotidienne des quatre (4) dernières semaines de travail.
- 18.03 Les journées de maladie sont payées à compter de la deuxième (2^{ème}) journée consécutive d'absence pour maladie ou accident, sauf si le salarié est absent cinq (5) jours consécutifs ou plus ou s'il est hospitalisé, auxquels cas la première journée d'absence devient payable.
- 18.04 Le salarié doit produire sur demande un certificat médical pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs.

ARTICLE 19. ASSURANCE COLLECTIVE

- 19.01 La participation au régime d'assurance collective est obligatoire pour tous les salariés.
- 19.02 Le choix de l'assurance et de l'assureur relève des salariés.
- 19.03 L'employeur assume l'administration du régime conformément aux directives de l'assureur. Il remet à l'exécutif local copie de tout document transmis par l'assureur.

et des banquetts, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 19. ASSURANCE COLLECTIVE (SUITE)

19.04 L'Employeur participe au paiement de la prime de chaque salarié jusqu'à concurrence du moindre des montants suivants: 50% du total de la prime ou un montant à être négocié entre les parties dans les trois (3) mois de la signature de la convention collective.

19.05 Le régime d'assurance collective ne peut entrer en vigueur avant le 1er juillet 1985.

ARTICLE 20. HEURES DE TRAVAIL

20.01 La semaine régulière de travail est de quarante-quatre (44) heures réparties sur cinq (5) jours de travail.

Cette disposition ne peut être interprétée comme une garantie d'heures de travail.

20.02 Ces jours de travail, pour la durée définie ci-haut, peuvent inclure n'importe lequel des sept (7) jours de la semaine, selon les besoins du service. L'employeur faisant tout en son possible toutefois pour confiner la semaine de travail du lundi au vendredi inclusivement.

20.03 L'employeur, en préparant l'horaire de travail, accorde la préférence dans chaque département et à l'intérieur de chaque fonction, au salarié ayant le plus d'ancienneté dans l'ordre suivant:

1. Salarié régulier à temps complet.
2. Salarié régulier à temps partiel.

Tout en respectant le principe d'ancienneté établi plus haut, un salarié qui aurait travaillé cinq (5) jours dans une même semaine sans avoir complété le nombre d'heures d'une semaine régulière doit se voir offrir le travail disponible, jusqu'à concurrence du nombre d'heures d'une semaine régulière de travail.

Cependant, un salarié peut refuser de travailler au-delà de cinq (5) jours dans une même semaine, ou une deuxième fin de semaine consécutive.

Tout salarié a droit, sous réserve des alinéas précédents, à deux (2) jours complets et continus de repos par semaine de calendrier.

A moins d'un motif valable un salarié est tenu de se présenter au travail lorsqu'il est appelé.

20.04 Un salarié qui effectue une demi-journée (1/2) de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, avec paie, prise au temps où la disponibilité le permet.

et des banquetts, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 20. HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

- 20.05 Un salarié qui effectue une deuxième (2ième) demi-journée (1/2) de travail au cours d'une même journée a droit à une période de repos supplémentaire de quinze (15) minutes, avec paie, prise au temps où la disponibilité le permet.
- 20.06 Pendant chacune des périodes de repos prévues aux paragraphes 20.04 et 20.05 ci-haut, l'employeur fournit gratuitement aux salariés un (1) café ou un (1) verre de liqueur.
- 20.07 Un salarié incapable, en raison de la nature de son travail et de son poste, d'utiliser les périodes de repos auxquelles il aurait droit, reçoit en compensation le paiement de quinze (15) minutes de travail, au taux horaire régulier pour chaque période. Ce paragraphe ne s'applique pas aux salariés du service de bar et de la réception.
- 20.08 La période de repas pour les salariés des départements "buanderie" et "entretien ménager" est d'une (1) heure, de: 11:30 à 12:30 et est non rémunérée.
- Celui qui désire prendre le repas chez l'employeur défraie le coût du repas à raison de deux dollars (2,00\$). Ce coût réduit s'applique à un repas complet apparaissant au menu du jour s'il y en a un.
- 20.09 L'employeur fournit gratuitement un repas convenable à tout salarié tenu de manger sur les lieux de travail. Ce salarié prend son repas vers le milieu de sa période de travail.
- 20.10 Aux fins du présent article, la fin de semaine désigne le samedi et le dimanche, et la semaine débute le dimanche 00:01 et se termine samedi à minuit (24:00).

ARTICLE 21. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 21.01 Tout travail autorisé exécuté par un salarié au-delà de la semaine régulière de travail ou au-delà de neuf (9) heures de travail dans une même journée (sauf pour le département de service), est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux d'une fois et demie le taux horaire régulier.
- 21.02 Un salarié ne peut refuser d'effectuer du temps supplémentaire demandé par l'employeur sauf en cas de force majeure; ce temps supplémentaire est distribué à tour de rôle, par ordre d'ancienneté et par classification, dans le département où tel travail est requis.

et des banquettes, du responsable des meubles
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

que
l'ar

ARTICLE 22. RAPPEL AU TRAVAIL ET DEMANDE DE TRAVAIL

- 22.01 Tout salarié régulier qui est rappelé après avoir quitté les lieux de travail se voit garantir une rémunération égale à un minimum de trois (3) heures, au taux applicable.
- 22.02 Tout salarié appelé au travail et qui n'a pas été avisé la veille qu'on n'avait pas besoin de ses services doit recevoir une indemnité égale à trois (3) heures au taux normal pour ledit appel.

ARTICLE 23. PAIEMENT DES SALAIRES

- 23.01 Le salaire est payé en entier par dépôt bancaire, à toutes les deux (2) semaines, le jeudi.
- Cependant, l'employeur doit aviser les salariés au moins deux (2) semaines avant la période de paie à être rémunérée selon la nouvelle fréquence de paie.
- 23.02 Les mentions suivantes doivent apparaître sur un relevé des revenus et retenues accompagnant un avis de dépôt:
- le nom de l'employeur
 - le nom et le prénom du salarié
 - la date du paiement et les périodes de travail qui correspondent au paiement
 - le nombre d'heures normales
 - le nombre d'heures majorées de 50%
 - le taux de salaire horaire du salarié
 - le montant du salaire brut
 - le montant et la nature des retenues opérées
 - le montant du salaire net versé au salarié

ARTICLE 24. UNIFORMES

- 24.01 Lorsqu'un salarié est requis par l'employeur de porter un uniforme ou un article spécial de vêtement, ceux-ci sont fournis et payés par l'employeur.
- 24.02 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur, il est tenu de retourner tout uniforme ou article spécial de vêtement qui lui aura été fourni. A défaut d'une telle remise, le montant équivalent à la valeur de remplacement est déduit sur la dernière paie du salarié.
- 24.03 Le salarié en contact avec la clientèle doit voir à être convenablement vêtu lorsqu'il se présente sur les lieux de travail.

et des banquettes, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

ARTICLE 24. UNIFORMES (SUITE)

24.04 Pour obtenir un nouvel uniforme ou article spécial de vêtement, le salarié doit remettre l'ancien à l'employeur ou payer à l'employeur la valeur de remplacement d'un tel article vestimentaire.

ARTICLE 25. ANNEXES

25.01 Les annexes de la présente convention collective, ainsi que toute entente pouvant survenir au cours de celle-ci, en font partie intégrante.

ARTICLE 26. DUREE ET RENOUELEMENT

26.01 Sous réserve des paragraphes 26.02 et 26.04, la présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1987.

26.02 L'annexe "A" de la présente convention entre en vigueur à compter du 1er janvier 1985.

Entre le 1er avril et le 1er juillet 1987, les parties doivent se rencontrer pour renégocier les salaires prévus à l'annexe "A" à compter du 1er juillet 1987. A défaut d'entente avant le 1er juillet 1987, les salaires prévus à l'annexe "A" s'appliquent jusqu'à la fin de la présente convention.

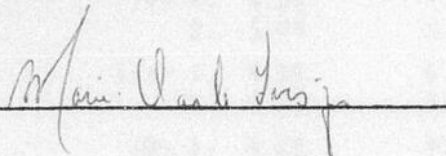
26.03 Pour fins de renouvellement de la présente convention collective, l'une ou l'autre des parties peut donner un avis écrit à cet effet dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention.

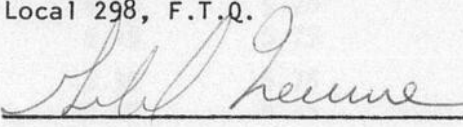
26.04 Les dispositions de la présente convention s'appliquent jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention sauf pendant l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

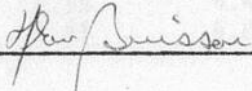
LES PARTIES ONT SIGNE, à Rimouski, PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT MANDATES, ce...21^e.....jour de...mars.....1985.

MOTEL NORMANDIE DE RIMOUSKI INC.

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
Local 298, F.T.Q.







et des banquettes, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

que
l'ar

ANNEXE "A"

GROUPES D'OCCUPATIONS ET SALAIRES

A) Aux fins d'application de la présente annexe, les parties reconnaissent quatre (4) groupes d'occupations, en relation avec le paragraphe 12.17 de la présente convention collective.

I. Salariés à pourpoire du département "Service" (banquet-bar-restauration).

II. a) Département "buanderie"

b) Département "entretien ménager"

c) Département "services auxiliaires" à l'exclusion de la maintenance

d) Plongeur- aide général du département "cuisine"

III. a) Département "réception"

b) Département "cuisine" à l'exclusion du plongeur- aide général

c) maintenance

IV. Etudiant de moins de 18 ans, à l'exclusion de ceux faisant partie du groupe I.

B) L'employeur paie à chaque salarié le salaire horaire prévu ci-après, selon le groupe auquel il appartient.

	<u>01/01/85</u>	<u>01/07/85</u>	<u>01/07/86</u>	<u>01/07/87</u>
I- 1.	3.60	3.65	3.70	3.75
2.	4.02	4.07	4.12	4.17
II- 1.	4.50	4.70	4.90	5.20
2.	5.04	5.25	5.45	5.75
III- 1.	4.75	5.05	5.35	5.75
2.	5.24	5.55	5.85	6.25
IV- 1.	4.25	4.30	4.35	4.40
2.	4.71	4.76	4.81	4.86

et des banquetts, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

A N N E X E " A " (SUITE)

GROUPES D'OCCUPATIONS ET SALAIRES

- C) Un salarié est rémunéré selon l'échelon 2 de son groupe une fois qu'il a complété un (1) an d'ancienneté.

Tout salarié à l'emploi au 31 décembre 1984 est rémunéré selon l'échelon 2 de son groupe.

FORFAITAIRE

Le 1er août 1985, l'employeur verse à chaque salarié à l'emploi entre le 1er janvier et le 30 juin 1985 un montant forfaitaire de 100,00\$ pour le groupe II et 200,00\$ pour le groupe III, sur la base de quarante (40) heures par semaine et calculé au prorata de la moyenne d'heures rémunérées entre le 1er janvier et le 30 juin 1985.

Ce paiement est effectué distinctement d'une paie régulière et est accompagné d'un document détaillé expliquant le calcul effectué.

et des banquetts, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.



A N N E X E " B "

CONDITION D'ATTRIBUTION D'EMPLOI:

Je soussigné, demande par la présente à devenir membre de l'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q. et autorise ledit syndicat à me représenter, à négocier et à conclure une convention collective de travail.

Je m'engage à respecter les statuts et règlements du syndicat susmentionné. J'autorise par la présente mon employeur à déduire de ma première paie après cette date les cotisations syndicales déterminées par le syndicat, et lui demande de remettre au syndicat les sommes d'argent ainsi déduites.

NOM DE FAMILLE:

PRENOM:

ADRESSE:

VILLE:

NO ASS. SOCIALE:

CODE POSTAL:

TELEPHONE:

OCCUPATION:

DATE DE NAISSANCE:

NOM DE L'EMPLOYEUR:

ENDROIT DE TRAVAIL:

DATE:

SIGNATURE:

Il incombe à l'employeur de transmettre sans délai à l'exécutif local et au bureau régional du syndicat, 1183, de la Canardière, Québec G1J 2C3 dès le début de l'emploi du nouveau salarié, la formule susmentionnée.

et des banquettes, du responsable des moteurs
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

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 23573-02
Date	Signature: 84-04-06 Réception: 84-09-17	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Service Local 298 1183 de la Canardière Québec, Qc G1J 2C3 Att: <u>M. Aimé Cohier</u>	<input type="checkbox"/> Déposant Motel Normandie de Rimouski Inc. 556, rue St-Germain Est Rimouski, Qc G5L 1E9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 01-07 Activité: 8811 (10) Affiliation: FIQ (7)

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

OBJET: Augmentation du salaire minimum.

ETABLISSEMENT VISE: Hôtel Motel Normandie, 556 St-Germain Est, Rimouski, G5L 1E9

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>J. Tremblay</i>	Date: 84-10-05

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

RECHERCHE

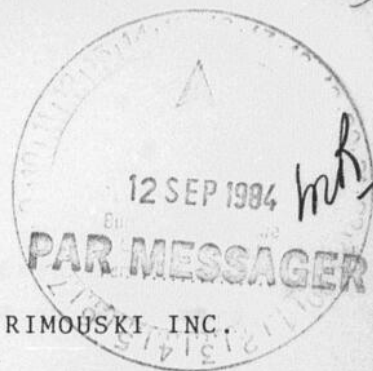
Advenant une augmentation du salaire minimum, les taux de salaire ci-haut mentionnés doivent être augmentés de façon à ce qu'il existe en tout temps un écart d'au moins 0,50\$ entre le taux payé aux salariés régis par la présente convention et le taux du salaire minimum.

L'ajustement de salaire doit être effectif à compter de la période de paie qui suit la signature de la présente entente.

et des banquets, du responsable des motels et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

E N T E N T E



Intervenue entre:

MOTEL NORMANDIE DE RIMOUSKI INC.
556, St-Germain est
Rimouski, Qué.
G5L 1G4

et:

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
Local 298, F.T.Q.
1183, de la Canardière
Québec, Qué.
G1J 2C3

Conformément à l'article 25.03 de la convention collective en vigueur, les salariés sont rémunérés pour l'année 1984 conformément au tableau suivant:

ANNEXE A

B) L'Employeur paie à chaque salarié le salaire horaire prévu ci-après, selon le groupe auquel il appartient.

	<u>01-01-84</u>	<u>01-07-84</u>
I	4,02\$	4,02\$
II	4,89	5,04
III	5,09	5,24
IV	10,46	10,46
V	4,71	4,71

'84 SEP 17 16:11

E. G. G. T.
QUÉBEC

Advenant une augmentation du salaire minimum, les taux de salaire ci-haut mentionnés doivent être augmentés de façon à ce qu'il existe en tout temps un écart d'au moins 0,50\$ entre le taux payé aux salariés régis par la présente convention et le taux du salaire minimum.

L'ajustement de salaire doit être effectif à compter de la période de paie qui suit la signature de la présente entente.

et des banquets, du responsable des motels et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

Les montants de rétroactivité découlant de la présente entente doivent être versés avec la paie du 26 avril 1984 au plus tard.

La présente entente est valable jusqu'à la fin de la durée de la convention collective en vigueur.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A RIMOUSKI le.....6.....
jour de...avril.....1984.

MOTEL NORMANDIE DE RIMOUSKI INC.

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
Local 298, F.T.Q.

M. Claude Lavoie

Garnier Jallucourt

Henri Buisson

et des banquets, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

DÉPÔT 7991-3

Dépôt N°: 85 11 095

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: 1ère convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: Q 23573-02

Date: Signature 85-10-01 Réception 85-11-06

Durée: Du _____ Au _____

Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Service Local 298 1183 de la Casardière Québec, Qc G1J 2C3 Att: M. Aimé Gohier	<input type="checkbox"/> Déposant Motel Normandie de Rimouski Inc. 556, rue St-Germain Est Rimouski, Qc Local 65L 1E9 28 pp.
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 01-07 Activité: 8811-10 Affiliation: 07 FTQ

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

OBJET: Assurance collective, art. 19.04 de la convention collective. Amendement à la convention collective.

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Thérèse Demers* Date: 85-11-14

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

RECHERCHE

ET LES PARTIES ONT SIGNE PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT MANDATES, ce.....

...le...jour de...octobre.....1985.

MOTEL NORMANDIE DE RIMOUSKI INC.

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
Local 298, F.T.Q.

M. Claude Lavoie

Maupline Obeinard
Hélène Bussin

18-09-85

et des banquets, du responsable des motels et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

E N T E N T E

hsk

'85 NOV -6 14:49

Intervenue entre: MOTEL NORMANDIE DE RIMOUSKI INC.

et: L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298, F.T.Q.

BGGT
MONTREAL
MESSENGER

Objet: Assurance collective, art. 19.04 de la convention collective.
Amendement à la convention collective.

IL EST ENTENDU entre les parties
que l'article 19.04 de la convention collective est amendé comme suit:

19.04 L'Employeur participe au paiement de 50% de la prime de chaque
salarié, jusqu'à concurrence d'un maximum mensuel de 12,00 \$ pour
le régime individuel et 18,00 \$ pour le régime familial.

ET LES PARTIES ONT SIGNE PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT MANDATES, ce.....

La...jour de...*octobre*.....1985.

MOTEL NORMANDIE DE RIMOUSKI INC.

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
Local 298, F.T.Q.

M. Claude Lavoie

Maurice Chartrand

H. Bussan

18-09-85

et des banquetts, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

CT-87-03-Q-223

DOSSIER: Q-23573-02

7991-3

AFFAIRE: QD-030-03-87

Québec, le 31 mars 1987

P R E S I D E N T :

Le commissaire général adjoint,

SERGE LALANDE

UNION DES EMPLOYE-E-S DE SERVICE,
LOCAL 800 - FTQ
1120, boulevard Crémazie est
Montréal, Qué.
H2P 2N3
(Nouvelle désignation)

ASSOCIATION ACCREDITEE

MOTEL NORMANDIE DE RIMOUSKI INC.
556, rue St-Germain est
Rimouski, Qué.
G5L 1E9

Etabl. visé:

Hôtel Motel Normandie

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

Selon l'accréditation qui lui a été
donnée le 16 août 1984, l'Union des employés de service,
local 298 FTQ groupe:

"Tous les salariés au sens du Code du
travail, à l'exception des employés de
bureau, de l'adjoint à l'administration,
du directeur (trice) de la restauration
et des banquets, du responsable des motels
et des chambres et du chef-cuisinier."

de l'employeur.

87 MAR 31 14:17

En vertu d'une réorganisation intérieure de l'association accréditée, les parties ont demandé conjointement que l'accréditation soit modifiée en y changeant la désignation de l'association accréditée.

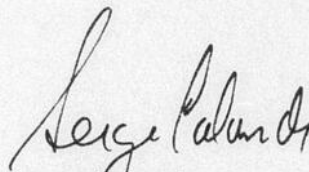
CONSIDERANT QUE la requête est conjointe;

CONSIDERANT QUE la présente n'a pas pour effet de changer la nature des relations d'ordre juridique entre les parties, le soussigné:

MODIFIE

l'accréditation en y changeant la désignation de l'association accréditée en celle de:

Union des employé-e-s de service,
local 800 - FTQ
1120, boul. Crémazie est
Montréal, Qué.
H2P 2N3



Serge Gelande,
commissaire général adjoint.

RK/ag



BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO: 87-08384

DEPOSANT: ASSOCIATION
ACCREDITATION: Q-23573-002

```


*****
*          SIGNATURE  DEPOT      **          DU          AU          ** MB          *
* DATE:  87/05/14    87/06/16  ** DUREE:          87/12/31  ** SAL:          *
*                                     **                                     **                                     *
*****
*          EMPLOYEUR          **          ASSOCIATION          *
* MOTEL NORMANDIE DE RIMOUSKI INC.  ** UNION DES EMPLOYE-E-S DE SERVICE  *
*                                     ** LOCAL 800          *
* 556, RUE ST-GERMAIN EST          **                                     *
* RIMOUSKI, QUE.                   **                                     *
*                                     **          6SL 1E9          *
*                                     **          1120, BOUL. CREMAZIE EST          *
*                                     **          MONTREAL, QUE.          *
*                                     **                                     *
*                                     **                                     H2P 2N3          *
*****
*                                     **          MUNICIPALITE: 07580          *
*                                     **          *
*                                     **          ACTIVITE: 8811          *
*                                     **          *
*                                     **          AFFILIATION: F.T.Q.          *
*****

```

REMARQUE
SALAIRES



SIGNATURE



DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

cc

Region 1.07		Code d'activite 8811 (10)		Affiliation F.T.Q. (7)		Numéro de dossier Q-23573-02	
Noms et adresses							
Employeur Motel Normandie de Rimouski Inc. 556, rue St-Germain Est Rimouski (Québec) G5L 1E9 Et. visé: Hôtel Motel Normandie 556, St-Germain est, Rimouski, (Québec) G5L 1E9.				Association Union des Employé-e-s de Service, local 800- FTQ 1120, boul. Crémazie est Montréal, Québec H2P 2N3			
07175-0002-00 121-01							
Numéro de cas	Art.	Date d'assignation	Initiales CT ou AG	Décision	Date de la décision	Numéro de greffe	
QR-004-07-84	25	84-08-09	S.Kal	accreditation	84-08-16	CT, 84.08.Q.033	
QD-030-03-87	39	87-03-18	S.L.K.	mod. ass.	87-03-31	ET-87.03-Q-223	

382(040)B.C.G.T.

type dep
3 2

87-05-14 dep 87-06-16
au 87-12-31

rem: salaires

87 0 83 84



**Union
des Employé-e-s
de Service
Local 800**

Montréal, le 16 juin 1987

Comité exécutif:
AIMÉ GOHIER
Président
ANNETTE BOURQUE
Secrétaire générale
JACQUES PÉPIN
Vice-président
WILFRID PERRON
Vice-président
MELCHIORRE ZARELLI
Vice-président

N/Réf: R203

Monsieur Robert Levac
Commissaire Général du Travail
MINISTÈRE DU TRAVAIL
255 boul. Crémazie est
Montréal Qc
H2M 1L5

Objet: UNION DES EMPLOYÉ-E-S DE SERVICE, LOCAL 800 - FTQ
-et-
MOTEL NORMANDIE DE RIMOUSKI INC.

Dossier: Q-23573-02
Accrédité: 16 août 1984
Amendé: 31 mars 1987
Salariés: 37

Monsieur le Commissaire Général,

Vous trouverez ci-joint pour dépôt, en cinq (5) exemplaires, une entente intervenue entre les parties susmentionnées dûment signée en date du 14 mai 1987.

Nous vous remercions de votre collaboration.

Le Président,

Aimé Gohier
AG/mgc

P.J.

RECEVU
MINISTÈRE
DU TRAVAIL
1987 JUN 16 14:30
mgc

Siège social: 1120, boul. Crémazie est, Montréal, Qc H2P 2N3 Tél.: 593-5000
Bureaux régionaux: 1183, de la Canardière, Québec, Qc G1J 2C3 Tél.: 523-0592
2212, rue Perrier, Jonquièrre, Qc G7X 9C9 Tél.: 547-9341
275, boul. St-Joseph, Hull, Qc J8Y 3Y2 Tél.: 777-9545



**Union
des Employé-e-s
de Service
Local 800**

Montréal, le 16 juin 1987

Comité exécutif:
AIMÉ GOHIER
Président
ANNETTE BOURQUE
Secrétaire générale
JACQUES PÉPIN
Vice-président
WILFRID PERRON
Vice-président
MELCHIORRE ZARELLI
Vice-président

N/Réf: R203

Monsieur Robert Levac
Commissaire Général du Travail
MINISTÈRE DU TRAVAIL
255 boul. Crémazie est
Montréal Qc
H2M 1L5

Objet: UNION DES EMPLOYÉ-E-S DE SERVICE, LOCAL 800 - FTQ
-et-
MOTEL NORMANDIE DE RIMOUSKI INC.

Dossier: Q-23573-02
Accrédité: 16 août 1984
Amendé: 31 mars 1987
Salariés: 37

Monsieur le Commissaire Général,

Vous trouverez ci-joint pour dépôt, en cinq (5) exemplaires, une entente intervenue entre les parties susmentionnées dûment signée en date du 14 mai 1987.

Nous vous remercions de votre collaboration.

Le Président,

Aimé Gohier
AG/mgc

P.J.

87 JUN 16 14:30

Siège social: 1120, boul. Crémazie est, Montréal, Qc H2P 2N3 Tél.: 593-5000
Bureaux régionaux: 1183, de la Canardière, Québec, Qc G1J 2C3 Tél.: 523-0592
2212, rue Perrier, Jonquièrre, Qc G7X 9C9 Tél.: 547-9341
275, boul. St-Joseph, Hull, Qc J8Y 3Y2 Tél.: 777-9545

E N T E N T E

Intervenue entre: MOTEL NORMANDIE DE RIMOUSKI INC.
et: UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
Local 298, FTQ

Objet: Amendements à la convention collective
Salaires

hch
'87 JUN 16 14:3
MONTREAL
MESSAGER

Conformément aux dispositions du paragraphe 26.02 de la convention collective, les parties s'entendent pour remplacer l'Annexe A de la convention par le suivant:

A N N E X E "A"

GROUPES D'OCCUPATIONS ET SALAIRES

A) Aux fins d'application de la présente annexe, les parties reconnaissent trois (3) groupes d'occupations, en relation avec le paragraphe 12.17 de la présente convention collective.

I. Salariés à pourboire du département "Service" (banquet-bar-restauration).

- II. a) Département "buanderie"
b) Département "entretien ménager"
c) Département "services auxiliaires" à l'exclusion de la maintenance
d) Plongeur - aide général du département "cuisine"

- III. a) Département "réception"
b) Département "cuisine" à l'exclusion du plongeur - aide général
c) Maintenance

B) L'Employeur paie à chaque salarié le salaire horaire prévu ci-après, selon le groupe auquel il appartient.

		<u>01/01/85</u>	<u>01/07/85</u>	<u>01/07/86</u>	<u>01/07/87</u>
I.	1.	3.60	3.65	3.70	3.90
	2.	4.02	4.07	4.12	4.32
II.	1.	4.50	4.70	4.90	5.30
	2.	5.04	5.25	5.45	5.85
III.	1.	4.75	5.05	5.35	5.85
	2.	5.24	5.55	5.85	6.35

C) Un salarié est rémunéré selon l'échelon 2 de son groupe une fois qu'il a complété un (1) an d'ancienneté.

Tout salarié à l'emploi au 31 décembre 1984 est rémunéré selon l'échelon 2 de son groupe.

FORFAITAIRE

Le 1er août 1985, l'employeur verse à chaque salarié à l'emploi entre le 1er janvier et le 30 juin 1985 un montant forfaitaire de 100,00 \$ pour le groupe II et 200,00 \$ pour le groupe III, sur la base de quarante (40) heures par semaine et calculé au prorata de la moyenne d'heures rémunérées entre le 1er janvier et le 30 juin 1985.

Ce paiement est effectué distinctement d'une paie régulière et est accompagné d'un document détaillé expliquant le calcul effectué.

ET LES PARTIES ONT SIGNE DE BONNE FOI, ce.....¹⁴.....jour de.....^{mai}.....1987.

MOTEL NORMANDIE DE RIMOUSKI INC.

UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
Local 298, FTQ

Alain Paul Lavoie

Denise Lavoie
Monique Rousset
off. Bussan