



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	30	0631158110601

IDENTITE

Bate 2973

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	SHERATON LAVAL	8.310.8131	8.110.5129	8.8.11
A2				Employeur
A3	2440 AUTOROUTE DES LAURENTIDES LAVAL	A08 No. C.C. maitresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal H.7.T.1.X.5		M.19.8.4.5.0.0.1	0.0.0.1.2.5
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité	Convention	
A4	UN EEMPL HOTELS RESTAURANTS &	8.8.11		
A5	COMMIS DE BARS # 31			

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 0.2	A14 01	A15 0.9	A16 2.1.3	A17 64.24	A18 0.63	A19 4	A20 0.0	A21 0.6	A22	A23 27
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (pompier-pompier) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab un syndicat un certif plus synd plus certif 02 Un employeur un etab plus synd plus certif 03 Un employeur un etab un syndicat un certif 04 Un employeur un etab un synd plus certif 05 Plus employeur un etab un synd plus certif 06 Plus employeur un etab plus synd plus certif 07 Plus employeur un etab plus synd plus certif  Secteur parapublic 08 Provinciale education 09 Provinciale sante 10 Reg-Local education 11 Reg-Local sante 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CCI 03 FAT-CCI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Independant internat 12 Independant national 13 Independant provinc 14 Independant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prevue à cet effet.	Inscrire le code de la localité en referant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay - Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie - Bas-Francis 050 Estrie 061 Montreal-Nord 062 Montreal-Sud 063 Montreal-Metro 070 Outaouais - Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Quebec  Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livriers 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mecanic et emp garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Pompier et pompier 16 Mesureurs et assist 17 Bucheron et emp camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn 10 Prof et soutien adm 11 Techn et soutien adm 12 Prof techn et sout adm 13 Production et sout adm 14 Ouvrier et sout adm 99 Autres categories		
Carte	Codificateur 17 100	Date 20 101				Verificateur 20 102				
A6	0.0.6	8.110.8121				0.0.4				

3 pages

COPIE CONFORME  
*[Signature]*  
SECRETARIE EXECUTIF

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

SHERATON LAVAL

PARTIE DE PREMIERE PART

ET

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

1410, rue Stanley, suite 500,  
Montréal (Québec),  
H3A 1P8

PARTIE DE DEUXIEME PART

**REÇU**  
JUIL 13 1981  
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM  
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA  
MAIN-D'ŒUVRE — QUÉBEC

PAR MESSAGEUR  
18 JUN -1 13 17

ARTICLE 1

BUT

1.01

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

2.06

2.07

2.08

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

ARTICLE 2

DÉFINITIONS

2.01

Le mot «salarié» signifie les personnes couvertes par le certificat d'accréditation, et assujettis aux présentes;

2.02

Salarié en probation:

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

2.03

Salarié régulier:

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

2.04

Salarié régulier à temps partiel:

Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une (1) semaine de travail de plus de seize (16) heures mais pas plus de vingt-quatre (24) heures.

2.05 Salarié occasionnel non régulier:

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

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

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

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

2.09 Sauf lors de circonstances hors du contrôle de l'employeur, les employés de la compagnie non couverts par la présente convention collective, ne peuvent remplir les tâches qui sont normalement et habituellement remplies par les salariés régis par la présente convention collective.

2.10 Pour les fins des articles 11 et 12, le mot «jour», ne comprend pas les samedi, les dimanches ou les congés fériés prévus à l'annexe

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

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

ARTICLE 4

RELATIONS

- 4.01 La compagnie et l'Union conviennent qu'il n'y aura pas d'intimidation, de discrimination, d'interférence, d'empêchement ou de contrainte exercés ou pratiqués par aucun d'eux, ni par leurs représentants ou leurs membres parce qu'un employé serait membre ou non membre de l'Union ou à cause de ses activités ou absence d'activité dans l'Union, ou à cause de leur race, politique ou religion.
- 4.02 La compagnie convient de ne passer aucune entente individuelle avec un employé qui soit incompatible avec les dispositions de cette convention.
- 4.03 Le syndicat convient qu'il n'y aura, dans les locaux de la compagnie, pendant les heures de travail d'un employé, aucune activité syndicale susceptible de gêner la production ou le service ou de diminuer l'efficacité sauf tel que stipulé à l'article 10.01
- 4.04 Contrat à forfait:  
A l'exception des travaux de nature irrégulière ou technique, l'employeur s'engage à ne pas donner de contrat à forfait autre que ceux déjà en vigueur si l'octroi de tels contrats entraîne la mise à pied de salariés réguliers.

ARTICLE 5

RÉGIME SYNDICAL

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

ARTICLE 6

RETENUES SYNDICALES

- 6.01 Comme condition du maintien de leur emploi, tous les employés régis par la présente convention doivent consentir à la retenue par l'employeur sur son traitement, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par règlement dudit syndicat. La compagnie s'engage à retenir de la première paye de chaque mois et à remettre mensuellement le montant des sommes ainsi perçues au bureau du syndicat avant le dernier jour de chaque mois.
- 6.02 Si un employé absent avec permission, en vacances ou malade au temps de payer son initiation ou sa cotisation, la déduction devra être faite à même les premières paies qu'il recevra après son retour au travail. Le montant à déduire chaque semaine en vue de rattraper l'arréage sera fixé par entente entre la compagnie et le syndicat.
- 6.03 La compagnie perçoit de tous les nouveaux membres sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par l'union. Cette autorisation sera irrévocable et valide pour la durée de la convention.
- 6.04 La compagnie fournit à l'union, une fois par mois, une liste des déductions effectuées, le nom des employés et leur numéro d'assurance sociale.
- 6.05 La compagnie remet à l'union, dans un délai de trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la convention et par la suite le 31 janvier, le 31 juillet de chaque année une liste de tous les salariés visés par l'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, date d'entrée, classification.

ARTICLE 8

DROITS DE LA REGION

8.01

Le syndicat reconnaît le droit exclusif de la compagnie de gérer l'ent. .../5 dans les

6.06 Tout employé tenu, aux termes de cette convention, de devenir membre de l'union et qui refuse de le devenir pendant la période de probation prévue à l'article 15.01 sera congédié par la compagnie sur réception par la compagnie d'un avis officiel donné par écrit par le syndicat.

6.07 Le syndicat devra envoyer un avis par écrit (avec une copie à la compagnie) à tout employé ayant été suspendu, expulsé ou déclaré comme n'étant pas en règle. La compagnie congédiera automatiquement ledit employé sept (7) jours après la réception de l'avis du syndicat, à moins que:

i) l'employé n'ait pendant cette période régularisé sa situation à la satisfaction du syndicat; ou que

ii) l'employé n'expose par écrit à la compagnie que la décision du syndicat est injuste et qu'il ne demande que la question soit réglée par la procédure des griefs et stipulée dans cette convention.

ARTICLE 7

GRÈVES OU LOCK-OUTS

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

ARTICLE 8

DROITS DE LA GÉRANCE

8.01 Le syndicat reconnaît le droit exclusif de la compagnie de gérer l'entreprise dans laquelle

elle est engagée et plus particulièrement, la compagnie aura le droit de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) engager, congédier, mettre à pied et rappeler, de suspendre, classer, diriger, muter, promouvoir, rétrograder, sujet au droit d'un salarié de soumettre un grief en la manière et dans les limites ci-après prévues;
- c) maintenir et faire respecter les règles et règlements qui doivent être observés par les employés et une copie de ces règles et/ou règlements doit être remise au syndicat;
- d) la compagnie reconnaît que ses fonctions seront exercées conformément aux provisions de la présente convention collective.

ARTICLE 9

COMITÉ DE NÉGOCIATIONS

9.01

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

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

Il est clairement entendu que le comité de négociation est une entité séparée du comité de griefs et qu'il ne s'occupera que des projets

ARTICLE 9

9.01

de renouvellement ou de modification de cette entente, au moment approprié. Ils seront rémunérés à la condition que l'absence ait lieu pendant leur horaire de travail.

9.02

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

9.03

L'union donnera à la compagnie un avis écrit des noms des délégués syndicaux et de la date du début de leurs fonctions.

9.04

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

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

ARTICLE 10

ACCÈS AUX LIEUX DE TRAVAIL

10.01

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

ARTICLE 11

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

11.01

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

11.02

Etape No. 1:

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

Etape No. 2:

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

Le directeur de l'hôtel, ou son représentant, devra donner une réponse à l'union par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief à l'étape no. 2.

Etape No. 3:

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

ARTICLE 12

ARBITRAGE

12.01

Le grief sera porté à l'arbitrage par avis écrit de l'union adressé à l'employeur et à l'arbitre dans les quinze (15) jours suivant la réponse du directeur de l'hôtel, ou suivant le cas, dans les quinze (15) jours suivant l'expiration des délais pour répondre, stipulés à l'étape no. 2.

12.02

Les griefs seront entendus à tour de rôle par les arbitres suivants:

- Monsieur Raymond Leboeuf
- Monsieur Claude Lauzon
- Monsieur André Montpetit
- Monsieur Rolland Tremblay

Les arbitres ci-dessus nommés sont appelés à tour de rôle et s'ils ne sont pas disponibles, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent entendre les griefs dans les trois (3) mois de calendrier de la demande qui leur en est faite, le grief sera référé à une personne choisie par les parties. A défaut d'entente, le grief sera référé à un arbitre nommé en vertu des dispositions du Code du Travail.

12.03

Aucun cas ne sera soumis à l'arbitrage s'il n'a pas franchi toutes les étapes requises selon la procédure.

12.04

L'arbitre ne sera pas autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention, ni à altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention. En matière disciplinaire, la juridiction de l'arbitre sera celle déterminée par le Code du Travail.

12.05

L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la fin des auditions.

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

ARTICLE 13

CONGÉDIEMENT

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

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

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

13.02 Le grief d'un employé régulier à l'effet qu'il a été congédié injustement sera soumis par écrit au directeur de l'hôtel ou à son représentant désigné dans les cinq (5) jours après que l'employé a cessé de travailler pour la compagnie.

13.03 Lorsqu'un employé a été congédié sans avis, il aura le droit d'avoir une entrevue avec son délégué syndical durant une période de temps raisonnable avant de quitter les lieux.

ARTICLE 14

RENCONTRE DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET DES PERMANENTS SYNDICAUX AVEC LA COMPAGNIE

14.01 Les réunions avec la compagnie, les délégués et permanents syndicaux peuvent avoir lieu

suivant une cédule régulière pas moins d'une (1) fois tous les trois (3) mois et pas plus d'une (1) fois par mois pourvu, naturellement, que les parties puissent décider d'un commun accord d'organiser une réunion spéciale en tout temps.

ARTICLE 15

ANCIENNETÉ

15.01

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

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

b) Pour les fins de l'ancienneté, les départements sont les suivants:

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

15.02

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

a) ancienneté par département à l'intérieur des classifications;

ARTICLE 15

b) l'habileté et la compétence

16.01

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

15.03

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

15.04

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

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié et qu'il n'est par la suite réintégré selon la procédure de griefs ou d'arbitrage;
- c) s'il est mis à pied pour une période équivalant à sa période d'ancienneté ou pour six (6) mois, selon la moindre des deux;
- d) s'il fait défaut de se présenter au travail à l'expiration d'une permission d'absence sans qu'une solution acceptable à la fois par l'employé et la compagnie n'ait été trouvée afin de proroger ladite permission d'absence, ou si l'employé utilise une permission d'absence à des fins autres que celles pour laquelle ou lesquelles elle avait été accordée;
- e) s'il fait défaut de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son rappel d'une mise à pied prolongée, après qu'un avis écrit lui ait été envoyé par poste recommandée, ou fait défaut de donner un avis de son retour dans les trois (3) jours d'un tel avis.

ARTICLE 16

CONGÉS SANS SOLDE

16.01

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

16.02

Un employé de la compagnie qui est élu pour occuper un poste à plein temps au sein du syndicat peut demander à la compagnie la permission de prendre un congé sans solde d'un an, permission que la compagnie ne refusera pas indûment. A la condition que l'employé retourne travailler à son poste précédent pour au moins une journée, la compagnie lui accordera au besoin une deuxième année de congé sans solde pour lui permettre de terminer son mandat. La durée maximale de ce genre de congé sans solde sera donc de deux (2) ans.

ARTICLE 17

CONGÉ DE MATERNITÉ

17.01

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

17.02

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

ARTICLE 18

SÉCURITÉ, SANTÉ & BIEN-ÊTRE

18.01

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

18.02

Comité de sécurité et santé:

a) un comité conjoint. Deux (2) représentants de la compagnie et deux (2) représentants par le syndicat.

b) rencontre une fois par trimestre et, au besoin de l'une ou l'autre des parties.

c) ces réunions se tiennent durant les heures de travail sans perte de salaire.

18.03

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

Si le danger persiste, les dispositions de la Loi 17 concernant le droit de refus peuvent entrer en application.

18.04

Accident de travail

La compagnie met à la disposition des employés une trousse de premiers soins conforme aux normes pour les blessures mineures.

18.05

Si l'employé blessé au travail doit être transporté à l'urgence ou l'hôpital, la compagnie paie ou assume le transport.

18.06

L'employé victime d'un accident de travail est payé normalement le jour de l'accident si il lui est impossible de compléter ou terminer sa journée normale. Les journées suivantes,

si le salarié est toujours incapable de revenir au travail, l'employeur continue à lui avancer son salaire pour la période et de la manière prévue à la Loi des Accidents de Travail.

18.07

Si un salarié, suite à un accident ou à une maladie, devient handicapé, l'employeur convient de tenter, après consultation avec le syndicat, de l'assigner à un travail compte tenu de son ancienneté et de ses capacités à effectuer le travail requis.

ARTICLE 19

TABLEAU D'AFFICHAGE

19.01

Tous les avis affichés aux tableaux d'affichage situés sur les lieux de travail doivent être approuvés par le directeur ou par son représentant désigné.

ARTICLE 20

POSTE VACANT ET NOUVEAU POSTE

20.01 A)

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

B)

«poste vacant» comprend toute classification ou poste dépourvu de son titulaire pour une durée de plus de trente (30) jours de calendrier et que l'employeur désire combler.

ARTICLE 21

ANNEXES

21.01

Les parties aux présentes se sont mises d'accord sur les annexes relatives aux conditions de travail suivantes qui sont jointes à cette

convention et en font partie intégrale.

ARTICLE 22

SERVICE JUDICIAIRE

22.01

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

ARTICLE 23

ÉVALUATION DES EMPLOYÉS

23.01

Rien dans le classement des tâches ni dans l'ensemble de la convention ne sera interprété comme restreignant dans quelque mesure que ce soit le droit de la compagnie d'évaluer l'efficacité relative des employés quels qu'ils soient, et de payer des salaires supérieurs à ceux qui sont prévus à l'échelle; de semblables salaires seront considérés comme tout à fait étrangers à la convention et comme des primes reconnaissant une compétence ou une aptitude particulière susceptibles d'être modifiés ou abolis; ces tarifs spéciaux ne serviront pas de justification à une hausse générale de l'échelle dans les catégories concernées.

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

ARTICLE 24

CONGÉ DE DEUIL ET SOCIAUX

24.01

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

) période de trois (3) jours.

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

24.02

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

ARTICLE 25

PRÉAVIS ET CERTIFICAT DE TRAVAIL

25.01

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

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

ARTICLE 26

DURÉE DE LA CONVENTION

26.01

La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 août 1983.

a) pour les fins de négociations d'une prochaine convention de travail, l'avis de négociation à être donné par l'une ou l'autre des parties devrait être donné dans les 90 jours précédant l'expiration

a) de la présente convention.

b) les conditions prévues à la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, sauf durant toutes périodes de grève ou de lock-out.

26.02 Les taux de salaire et bénéfices marginaux pour la période du 1er septembre 1982 au 31 août 1983 feront l'objet d'une réouverture des négociations.

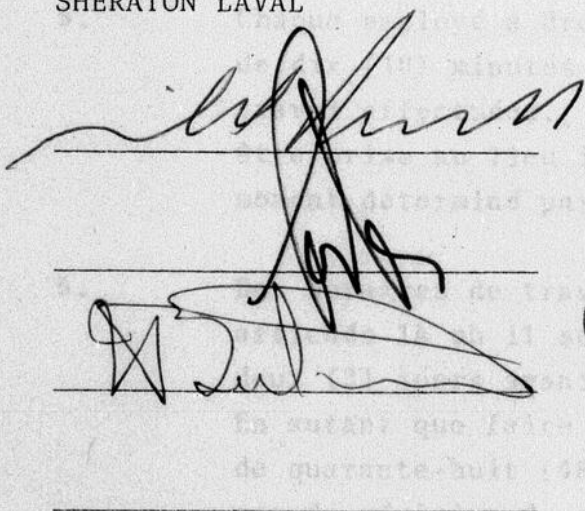
L'avis de réouverture pourra être donné par l'une ou l'autre des parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédents le 1er septembre 1982.

Il est entendu que le présent article constitue une révision de la convention au sens de l'article 107 du Code du travail.

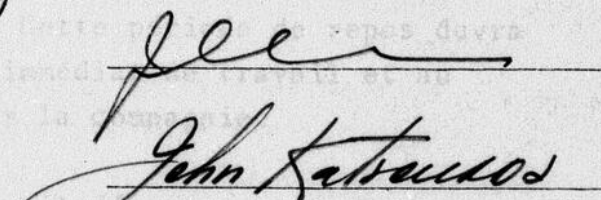
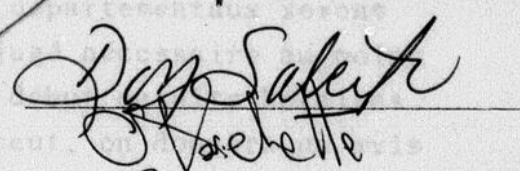
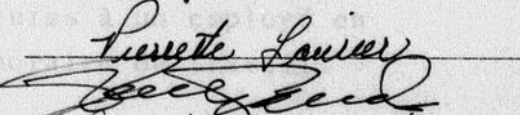
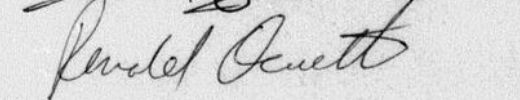
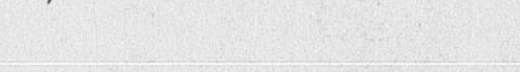
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ

CE 29 JOUR DE mai 1981.

SHERATON LAVAL



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

  
John Katsouras  
  
Don Sabat  
  
Yvonne  
  
Lucette Lavoie  
  
Ruellet Ouellet

A N N E X E 1

HEURES DE TRAVAIL, TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE  
ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Les paragraphes qui suivent définissent les heures normales de travail et ne doivent pas être interprétés comme des garanties d'heures de travail hebdomadaire.
2. La semaine de travail normale comptera quarante (40) heures formées de huit (8) heures de travail par jour, pendant cinq (5) jours par semaine.
3. Toute heure travaillée au delà de quarante (40) heures par semaine et de huit (8) heures par jour sera payée selon le taux de temps supplémentaire qui est une fois et demie ( 1 1/2) le taux horaire de base de l'employé.
4. En autant que des heures de travail sont payées au taux de temps supplémentaire selon un paragraphe, elles ne devront pas être retenue en tant qu'heures travaillées pour déterminer le temps supplémentaire en vertu du même paragraphe ou d'un autre paragraphe.
5. Chaque employé a droit à une période de repos de dix (10) minutes par quatre (4) heures de travail effectuées. Cette période de repos devra être prise au lieu immédiat de travail et au moment déterminé par la compagnie.
6. Des horaires de travail départementaux seront affichés là où il sera jugé nécessaire au moins deux (2) jours avant le début desdits horaires. En autant que faire se peut, on donnera un avis de quarante-huit (48) heures à un employé en cas de révision de son horaire de travail.

7.

PRÉSENCE AU TRAVAIL

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

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

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

ANNEXE II

8. HORAIRES BRISÉES

SALAIRES

Seul le service des aliments et de boisson (Food and Beverage) aura des postes avec horaires brisés réparties sur une période de douze (12) heures.

Il est de la politique de la compagnie de réserver le droit d'accorder des augmentations individuelles selon le mérite, lesquelles, d'aucune façon, n'obligent la compagnie à accorder une augmentation générale.

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

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>1/5/81</u>	<u>1/8/81</u>	<u>Conversion 1/8/81</u>
<u>Entretien de chambre</u>			
Femme de chambre	5.00	5.30	
Proposeuse d'entretien	5.00	5.30	
Équipier/femmière	5.00	5.30	
<u>Cuisine</u>			
1er cuisinier	7.00	7.70	
2e cuisinier	6.40	7.04	
Cook	6.00	6.21	
Aide à la cuisine	4.50	5.27	
Plonge	4.30	4.77	
<u>Boisson</u>			
Barman (complet)	4.25	4.50	
Barman (service)	3.75	3.95	
Employé de bar (Bar Porter)	4.30	4.53	
Commis débarrasseur	4.30	4.63	
Serveur/serveuse	3.90	4.20	
<u>Service des aliments</u>			
Commis débarrasseur	4.30	4.63	
Captain Restaurant	4.50	5.00	
Serveur/serveuse	3.90	4.30	
<u>Entretien</u>			
Homme d'entretien	6.50	7.15	
Commis d'entretien	5.00	5.50	
Proposeur piscine	5.00	5.55	
<u>Téléphoniste/Commis Réception</u>			
Concierge-chauffeur	4.25	4.65	
Chasseur/Portier	3.90	4.30	
<u>Banquet</u>			
Serveur/serveuse	3.90	4.30	
Captain Banquet	4.75	5.25	
Débarrasseur	4.30	4.63	
Chasseur Banquet	4.40	4.90	
Barman	4.15	4.50	
Proposeur	3.85	4.25	

A N N E X E I I

S A L A I R E S

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

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

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>1/5/81</u>	<u>1/9/81</u>	<u>Ouverture 1/9/82</u>
<u>Entretien de chambres</u>			
Femme de chambre	5.00	5.50	
Préposé buanderie	5.00	5.50	
Équipier/Équipière	5.05	5.55	
<u>Cuisine</u>			
1er cuisinier	7.00	7.70	
2e cuisinier	6.40	7.04	
Commis	5.65	6.21	
Aide à la cuisine	4.80	5.27	
Plonge	4.80	5.27	
<u>Boisson</u>			
Barman (comptoir)	4.15	4.50	
Barman (service)	5.15	5.65	
Employé de bar (Bar Porter)	4.30	4.83	
Commis débarasseur	4.30	4.83	
Serveur/Serveuse	3.90	4.30	
<u>Service des aliments</u>			
Commis débarasseur	4.30	4.83	
Captain Restaurant	4.50	5.00	
Serveur/Serveuse	3.90	4.30	
<u>Entretien</u>			
Homme d'entretien	6.50	7.15	
Commis d'entretien	5.00	5.50	
Préposé piscine	5.05	5.55	
<u>Téléphoniste/Commis Réception</u>	5.50	6.00	
Concierge-chauffeur	4.15	4.65	
Chasseur/Portier	3.90	4.40	
<u>Banquet</u>			
Serveur/serveuse	3.90	4.30	
Captain banquet	4.75	5.25	
Débarasseur	4.30	4.83	
Cashier banquet	4.40	4.90	
Barman	4.15	4.50	
Equipier	5.05	5.55	

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

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

Aux fins d'application de cet article, il est entendu que tous les salariés à l'emploi à la date de la signature bénéficieront du salaire complet indiqué à l'échelle en date du 1er mai 1981.

- b) Rétroactivité

Les employés à l'emploi de l'employeur le jour de la ratification de la présente convention collective auront droit à une rétroactivité de la présente échelle de salaires au 1er mai 1981.

- c) Entretien ménager

Les femmes de chambre auront une prime de \$0.50¢ par lit pliant (cot).

- d) Uniforme

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

ANNEXE III

CONGES FÉRIÉS

LES ALLOCATIONS DE CONGÉ ANNUEL

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

01. Les salariés ont droit à la période et au montant de vacances selon la formule qui suit, calculé au 30 avril de chaque année:
  - a) Les salariés ayant complété une (1) année d'emploi continu pour la compagnie au 30 avril, recevront deux (2) semaines de vacances payées et à raison de quatre pourcent (4%) de la rémunération totale payée par l'employeur durant les douze (12) derniers mois.
  - b) Ce chèque de vacances leur sera remis le dernier jour ouvrable précédant leur départ de vacances.
02. Les jours de vacances ne peuvent être accumulés d'une année à l'autre.

2. Les salariés qui ne travaillent pas ces jours-là reçoivent le salaire d'une journée au taux ordinaire.

3. Lorsque un salarié est obligé de travailler l'un ou l'autre des jours fériés mentionnés ci-dessus, il reçoit en plus de son salaire ordinaire le salaire d'une journée au taux ordinaire.

4. Lorsque l'un des fêtes mentionnées ci-dessus tombe le jour de congé ordinaire d'un salarié, celui-ci reçoit le salaire d'une journée au taux ordinaire.

A N N E X E I V

CONGÉS FÉRIÉS

1. Les salariés réguliers à ~~temps plein~~ de la compagnie qui ont terminé leur probation ont droit aux congés fériés suivants:

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

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

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

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

5. Lorsqu'une fête tombe pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à une journée supplémentaire de vacance payée.
6. Les employés réguliers à temps partiel ont droit aux bénéfices de congés de la façon prévue à la Loi sur les normes de travail (Bill 126).

Les parties conviennent qu'à compter de la date de 1984, les salariés réguliers à temps partiel de la compagnie bénéficieront d'un régime d'assurance sociale comprenant assurance vie, assurance santé, assurance médicale (major médical).

Le coût de ce régime d'assurance sera réparti à 50% par l'employeur.

Les parties conviennent qu'un comité consultatif formé de représentants de chacune des parties fera des recommandations au sujet de l'assurance et aux dépenses à être couvertes et va, durant le cours de 1984, soumettre la signature de la présente convention.

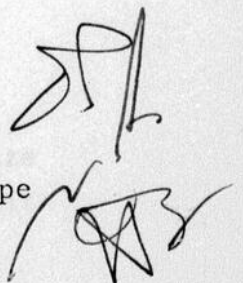
ANNEXE V

BANQUETS

RÉGIME D'ASSURANCE GROUPE

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

Les parties conviennent qu'à compter du 1er  
octobre 1981, les salariés réguliers ~~à temps plein~~ de  
la compagnie bénéficieront d'un régime d'assurance groupe  
comprenant assurance vie, assurance salaire, assurance  
médicale (major medical).



Le coût de ce régime d'assurance sera défrayé  
à 50% par l'employeur.

Les parties conviennent qu'un comité consultatif  
formé de représentants du syndicat et de l'employeur fera  
des recommandations quant à l'assureur et aux bénéficiaires  
à être couverts et ce, durant le courant de l'été suivant  
la signature de la présente convention.

c) Capitaine

Le pourcentage (15%) de la note facturée au client  
est attribué aux capitaines en charge de la  
ou des fonctions auxquelles ils sont assignés.

2. Les pourboires ci-dessus décrits seront versés aux  
salariés en même temps que la paye régulière.

3. Fonction

Fonction: Chef de l'ensemble des services reçus  
par un client lors de la réception aux fins de banquet,  
(repas et boissons).

4. Les autres salariés de l'unité de réception ne parti-  
cipent pas à la répartition des pourboires facturés aux  
clients.

## A N N E X E V I

b. Les salariés réguliers du service des banquets seront réaffectés par l'annexe B A N Q U E T S à assurer une rotation équitable et un service adéquat aux fonctions de déjeuner, dîner et souper.

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

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

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

b) Serveur

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

c) Capitaine

Un pourcent (1%) de la note facturée au client est attribué aux capitaines en charge de la ou des fonctions auxquelles ils sont assignés.

2. Les pourboires ci-haut décrits seront remis aux salariés en même temps que la paye régulière.

3. Fonction

«Fonction» s'entend de l'ensemble des services requis par un client lors de la location aux fins de banquet, (repas et boisson);

4. Les autres salariés de l'unité de négociations ne participent pas à la répartition des pourboires facturés aux clients.

5. Les salariés réguliers du service des banquets seront cédulés par l'employeur de façon à assurer une rotation équitable et un service adéquat aux fonctions de déjeuner, diner et souper.

ENTRE

SHERATON LAVAL

ET

UNION DES EMPLOYÉS D'HÔTELS

RESTAURANTS ET BANQUETS DE LAVAL

Le présent accord est conclu en vertu de l'article 109 de la Loi sur l'accès à l'information et de l'article 10 de la Loi sur l'accès à l'information.

EN TÊTE DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ

le 29 mai 1984

SHERATON LAVAL

UNION DES EMPLOYÉS D'HÔTELS  
RESTAURANTS ET BANQUETS DE LAVAL

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SHERATON LAVAL

ET

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

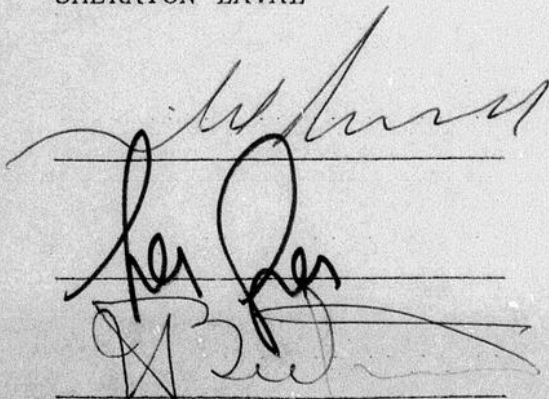
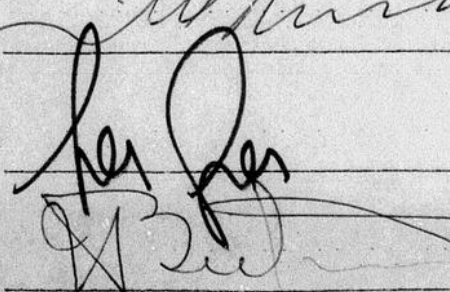
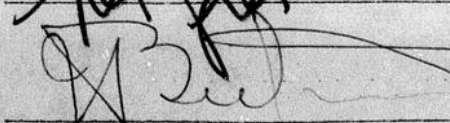
---

L'Employeur désigné aux présentes consent à libérer, aux frais du syndicat, un salarié désigné par ce dernier afin de voir à l'application de la présente convention collective. Cette libération sera pour un maximum d'une (1) journée par mois.

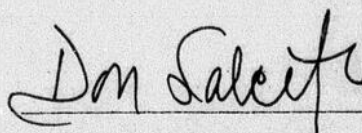
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ

CE 29 JOUR DE Mai 1981.

SHERATON LAVAL

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

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

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_