

NOM

NO 03636-8

C.A.E.	8811	NO. CONV.	36368
AFFIL.	7	NB. EMPL.	25
EMP. COUV.	0	ET. GEOG.	2014 30
PERS. VIS.	6	NO. ACC.	Q13311001

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 13311 - 01
Date	Signature: 82-06-09 Réception: 82-06-11	Durée: Du 82-05-01 Au 85-04-30
		Nombre de salariés régis par la convention collective 25

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés d'Hôtels, Restaurants et Commis de Bars, Local 31 580, Grande-Allée Est Suite 585 Québec, Qc G1R 2K2 Att: M. Gilles Dumoulin	<input type="checkbox"/> Déposant Hôtel-Motel l'Aristocrate Inc. 3235, Boul. Laurier Québec, Qc G1W 3Z7

Unité de négociation

Région 03-03	Activité 8811-10	Affiliation FTQ(7)
---------------------	-------------------------	---------------------------

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

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

Remarques

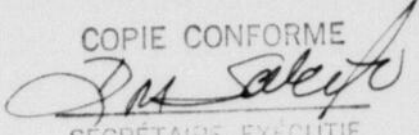
Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Gilles Dumoulin</i>	Date 82-06-14

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

RECHERCHE

Q 13311 -01

COPIE CONFORME


SÉCRÉTAIRE EXÉCUTIF


EMPLOYEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE:

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

ET

L'HOTEL/MOTEL ARISTOCRATE INC.
3235, boul. Laurier
Ste-Foy, Qué.

PAR MESSAGEUR

32 JUN 11 14 22

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 1: BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2: PORTEE DE LA CONVENTION

- 2.01 Cette convention s'applique à tous les salariés tel que prévu à l'accréditation émise au syndicat par la Commission des relations de travail, le 18 octobre 1968.
- 2.02 L'employeur et le syndicat s'engagent à respecter les obligations contractées par la signature de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 3: RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des salariés couverts par la présente convention et visés par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.
- 3.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail prévues dans la présente convention entre un salarié et l'employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait l'approbation du syndicat.

3.03 Il est interdit de conclure avec un salarié une entente ayant pour objet de stipuler des conditions de travail inférieures aux normes prévues par la présente convention.

ARTICLE 4: DEFINITIONS

- 4.01
- A) Employeur: Hôtel, Motel Aristocrate Inc., ou ses cadres supérieurs agissant au nom de la compagnie au niveau administratif.
 - B) Directeur du personnel: la personne désignée par l'employeur aux fins de le représenter pour l'application de la convention et dans les relations avec tous les salariés.
 - C) Syndicat: organisme qui représente les salariés en l'occurrence, l'Union des Employés d'Hôtels, Restaurants et Commis de Bar, Local 31.
 - D) Convention collective: entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une association accréditée et un employeur.
 - E) Salarié: désigne une personne qui travaille pour Hôtel Motel Aristocrate Inc. moyennant rémunération et couverte par le certificat d'accréditation.
 - F) Salarié régulier: désigne un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé vingt (20) heures ou plus par semaine ou, dans le cas d'un employé de banquet, qui a effectivement travaillé plus de mille (1,000) heures au cours de l'année civile précédente, ce salarié fait partie de la première liste.

- G) Salarié régulier à temps partiel: désigne un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé de façon régulière moins de vingt (20) heures par semaine.
- H) Salarié supplémentaire régulier (Steady extra): désigne un salarié affecté uniquement au banquet et qui a effectivement travaillé moins de mille (1,000) heures au cours de l'année civile précédente, et il fait partie de la deuxième liste.
- I) Salarié saisonnier: désigne tout salarié assigné à un travail spécifique à durée déterminée avec entente de le licencier au plus tard lorsque le travail pour lequel il a été embauché sera terminé. Dans tous les services, la période de probation sera de soixante (60) jours de travail.
- J) Salarié temporaire: désigne un salarié ayant complété sa période de probation et dont les services sont requis pour moins de deux (2) jours par semaine. Ce salarié n'est pas couvert par la convention collective.
- K) Salarié en période de probation: dans tous les services, la probation désigne un salarié qui compte moins de trente (30) jours de travail au service de l'employeur, sauf le cas du salarié saisonnier.
- L) Jours ouvrables: dans la computation de tout délai, lorsque la présente convention réfère à un jour ouvrable, cela signifie le lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi de chaque semaine à moins qu'il ne s'agisse d'un jour férié.

- M) Délégué d'atelier: salarié qui, suite à une nomination et/ou élection, est désigné par le syndicat pour représenter un groupe de salariés auprès du responsable de département et/ou l'employeur.
- N) Préférence: pour les fins d'application de la convention collective, salarié régulier a préférence dans sa classification sur l'employé régulier à temps partiel ou l'employé temporaire.
- O) Grief: le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 5: CONTINUITE DE TRAVAIL

- 5.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur convient de ne pas faire de contre-grève et le syndicat et ses officiers conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de piquetage, de ralentissement d'activités destiné à limiter la production, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet de réduire ou d'entraver le travail et la production.
- 5.02 Il est entendu que tout salarié qui prend part ou incite d'autres salariés à de telles grèves, à tout ralentissement de production, de piquetage ou à toute autre action concertée qui aurait pour effet d'arrêter ou de réduire le travail, peut être l'objet de mesures disciplinaires ou de congédiement.

5.03 Le syndicat s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent, n'aident, n'approuvent ou ne participent à aucun arrêt de travail, grève, piquetage ou ralentissement de production dirigé contre l'employeur.

ARTICLE 6: EGALITE DE TRAITEMENT

6.01 L'employeur convient qu'aucune discrimination, ingérence, contrainte ou coercition ne sera exercée ou pratiquée par l'employeur ni par aucun de ses représentants, à l'endroit d'aucun salarié en raison de son appartenance au syndicat, ou de son activité syndicale et qu'il ne fera rien pour décourager l'adhésion au syndicat des salariés qui y sont admissibles.

6.02 Le syndicat convient de s'abstenir de toute activité syndicale (incluant sollicitation de membres, perception syndicale) dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail des salariés de manière à ne pas nuire à la production, au service ou à l'efficacité. (Sauf toute disposition à l'effet contraire contenue dans cette convention concernant la visite des représentants syndicaux).

ARTICLE 7: REGIME SYNDICAL

7.01 Tout salarié, au moment de la signature de la présente convention, devra être et demeurer membre du syndicat, pour la durée de la présente convention, comme condition du maintien de son emploi, sauf les salariés à temps partiel.

- 7.02
- a) Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature des présentes doit dès son embauche payer sa cotisation syndicale, sauf les employés à temps partiel.
 - b) Tout nouveau salarié, sauf les salariés à temps partiel, embauché après la date de la signature des présentes doit dès sa période de probation terminée, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat et en demeurer membre pour la durée de la présente convention collective.
- 7.03
- Tous les salariés saisonniers devront comme condition d'emploi devenir et demeurer membre en règle du syndicat aussitôt leur période de probation terminée.
- 7.04
- L'employeur transmet mensuellement les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance, les changements de fonction et la liste des salariés qui ont quitté et les nouveaux salariés qui sont embauchés.
- 7.05
- Tout salarié tenu, aux termes de cette convention, de devenir membre du syndicat et qui refuse, sera congédié par l'employeur sur réception d'un avis écrit à cet effet par le syndicat à l'employeur.
- 7.06
- a) Le syndicat devra envoyer un avis écrit à tout salarié qu'il aura suspendu, expulsé ou déclaré ne plus être en règle. Copie de cet avis doit être adressé à l'employeur.

b) L'employeur congédiera, dans les sept (7) jours de la réception de l'avis du syndicat, le salarié qui a été suspendu ou exclu des rangs du syndicat pour l'une ou l'autre des deux raisons suivantes:

- avoir été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- avoir participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

7.07

Si, suite à son recours à la procédure de grief et d'arbitrage ou autrement, un salarié congédié conformément aux paragraphes 7.05 et 7.06 obtient sa réintégration dans son emploi et/ou des dommages-intérêts, toute somme qui lui sera alors payable devra être acquittée exclusivement par le Syndicat.

Dans un tel cas, non seulement le syndicat aura l'obligation d'indemniser complètement le salarié mais il devra également assumer totalement les frais et honoraires d'arbitrage et tous autres frais qui pourraient être payables par l'employeur.

7.08

L'employeur déduira de chaque paie, la cotisation syndicale de tout salarié qui est membre du syndicat et un montant identique à la cotisation syndicale de tout autre salarié couvert par le certificat d'accréditation. De plus, sur autorisation écrite, l'employeur déduira la cotisation d'adhésion au syndicat.

L'employeur fera parvenir au syndicat au plus tard le quinzième jour du mois suivant, les montants perçus en vertu du paragraphe précédent ainsi qu'une liste des salariés cotisants.

7.09 Tout salarié contestant la retenue syndicale ou l'adhésion devra s'adresser au syndicat.

ARTICLE 8: GREVES OU LOCK-OUT

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

ARTICLE 9: DROITS DE LA DIRECTION

9.01 Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

9.02 La direction a l'intention non seulement d'exiger l'efficacité de ses salariés, mais aussi de favoriser l'avancement sélectif des salariés qui manifestent de l'intérêt, des aptitudes et de l'efficacité.

ARTICLE 10: COMITE DE NEGOCIATION

10.01 L'employeur reconnaît le droit au syndicat de nommer ou de désigner un comité de négociation composé d'au plus deux (2) salariés et des représentants à temps plein du Local 31.

- 10.02 Tout amendement à cette convention pendant sa durée devra être apporté par écrit et n'être incorporé qu'avec le consentement mutuel de ce comité et de l'employeur.
- 10.03 Il est clairement entendu que le comité de négociation ne s'occupera que des négociations relatives au renouvellement ou à la modification de cette convention en temps opportun. Les salariés membres du comité de négociation seront payés par l'employeur, à leur taux horaire, lors des journées de négociation, sauf lorsque le droit de grève ou au lock-out est exercé.

ARTICLE 11: QUALITES DU DELEGUE D'ATELIER

- 11.01 Il est convenu qu'aucun salarié n'est admissible au poste de délégué d'atelier ou de membre de quelque comité du syndicat créé en vertu de la présente convention à moins d'avoir terminé sa période de probation et être inscrit à la liste d'ancienneté.
- 11.02 Le syndicat reconnaît que les délégués d'atelier doivent s'acquitter de leurs obligations normales à l'endroit de l'employeur et qu'ils ne peuvent abandonner leur poste régulier sans demander la permission à leur supérieur immédiat et ils font de même à la reprise du travail.
- 11.03 Les délégués d'atelier ne pourront pas s'absenter de leur travail régulier pour s'occuper des griefs des salariés sans la permission expresse de leur supérieur immédiat. Ces délégués ne perdent par leur salaire régulier pour le temps consacré aux discussions avec l'employeur concernant le redressement d'un grief, si ce temps coïncide avec leurs heures de travail.

11.04 L'employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer ou de se choisir de toute autre façon un (1) délégué d'atelier par département, pour aider les salariés à faire valoir leurs griefs auprès des représentants de l'employeur. Le syndicat fournira à l'employeur une liste constamment remise à date de tous les délégués d'atelier; maximum de trois (3) délégués.

ARTICLE 12: ACTIVITES SYNDICALES

12.01 Les représentants dûment autorisés du syndicat (pas plus nombreux que deux (2) en même temps) auront accès aux locaux de l'employeur, après avoir pris entente avec l'employeur afin de rencontrer les salariés, ces représentants ne devront d'aucune façon nuire au travail des salariés.

12.02 Le syndicat a droit d'afficher, sur des tableaux fournis par l'employeur, des avis de convocation et tout autre avis à la condition qu'ils ne portent aucun préjudice, ni à l'employeur ni à ses représentants. Ces avis sont signés au préalable par l'employeur.

12.03 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat a droit d'exiger d'être accompagné par un représentant syndical lors d'une convocation chez un représentant de l'employeur.

12.04 A l'occasion d'une enquête, le gérant d'affaires du syndicat ou une personne qu'il désigne à cette fin, peut prendre rendez-vous durant les heures de bureau avec l'employeur aux fins d'obtenir toute information relative à l'application de la présente convention collective ou d'un règlement.

12.05 Si l'employeur fournit au syndicat une photocopie certifiée d'un document, cette photocopie certifiée conforme à l'original est admissible en preuve et a la même force probante que l'original.

ARTICLE 13: PLAINTES ET QUESTIONS

13.01 C'est le désir des deux (2) parties à la présente convention que les plaintes des salariés reçoivent une attention aussi rapide que possible et il est entendu qu'il n'y a pas matière à grief tant qu'un salarié n'a pas donné à son supérieur immédiat la chance de faire droit à sa plainte.

13.02 Quand un salarié a une plainte ou un problème à discuter avec l'employeur, il doit d'abord soulever la question auprès de son supérieur immédiat, et il peut alors se faire accompagner de son délégué d'atelier, s'il demande son assistance.

13.03 Un délai maximum de quatre (4) jours ouvrables est prévu pour la présentation d'une plainte.

13.04 Le supérieur immédiat devra alors fournir au salarié une réponse à sa plainte dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la présentation d'une plainte.

13.05 Tout salarié régulier qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut par l'entremise du syndicat soumettre son cas à la procédure des griefs dans le délai prévu à cet effet et s'il y a lieu, à l'arbitrage. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

- 13.06 Lorsqu'une suspension ou un congédiement est annulé par une sentence arbitrale, le service du salarié est réputé ne pas avoir été affecté.
- 13.07 Si la question n'est pas réglée dans le délai ci-haut mentionné (article 13.04), on passe alors au mode de redressement des griefs.
- 13.08 Tout avis de mesure disciplinaire doit être ratifié par le directeur du personnel.

ARTICLE 14: MODE DE REDRESSEMENT DES GRIEFS

- 14.01 La procédure de grief sera la suivante:
1. Le gérant d'affaires ou son représentant soumettra le grief par écrit au directeur du personnel dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réponse du supérieur immédiat ou l'expiration du délai accordé au supérieur immédiat pour fournir sa réponse, en mentionnant l'article de la convention collective sur lequel il s'appuie principalement pour le justifier. L'employeur devra rendre sa décision au gérant d'affaires dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief écrit et en aviser le salarié et/ou le syndicat par écrit.
 2. Si telle décision n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief pourra être référé par écrit à l'arbitrage.
- 14.02 Si on ne respecte pas les délais prévus stipulés dans les paragraphes précédents, le grief est considéré comme abandonné, non avénu et non existant à toutes fins que de droit.

14.03 Il est convenu que l'employeur et le syndicat peuvent faire des griefs.

ARTICLE 15: ARBITRAGE

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

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

15.03 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant que ne soient franchies les étapes précédentes de la procédure des griefs.

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

15.05 L'arbitre s'engage à rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la fin des auditions. La décision est finale et lie les parties.

ARTICLE 16: CAS DE CONGEDIEMENT ET DE SUSPENSION

16.01 Lorsque l'employeur par l'entremise de son directeur du personnel congédie ou suspend un salarié qui a terminé sa période de probation, il doit faire parvenir dans les quatre (4) jours ouvrables suivants un

avis écrit au syndicat énonçant les détails suivants: la nature, les circonstances, la date du congédiement ou de la suspension.

16.02

Il est interdit à un employeur ou à son représentant de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié:

- a) à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui résulte de la présente convention;
- b) pour les motifs que ce salarié a fourni des renseignements au syndicat ou à l'un de ses représentants sur l'application des normes du travail de la convention collective ou qu'il a témoigné dans une poursuite s'y rapportant;
- c) pour la raison qu'une saisie-arrêt a été pratiquée à l'égard du salarié ou peut l'être;
- d) pour la raison qu'une salariée est enceinte;
- e) dans le but d'é luder l'application de la présente convention collective.

16.03

Nonobstant les dispositions de la présente convention collective, l'employeur a l'entière discrétion de congédier, pour toute raison qui lui paraît suffisante un salarié qui n'a pas terminé sa période de probation.

16.04

Pour assurer des opérations continues et réussies, l'employeur pourra établir de temps à autre des règlements et des politiques qui ne doivent pas être violés par les salariés.

La transgression de ces règlements portant sur la malhonnêteté et l'ivresse justifie le congédiement.

- 16.05 La prétention d'un salarié à avoir été congédié ou suspendu injustement sera considérée comme un grief à partir du moment où le grief est soumis par écrit au directeur du personnel dans les cinq (5) jours suivant l'avis reçu de l'employeur.

ARTICLE 17: PREAVIS ET CERTIFICAT DE TRAVAIL

- 17.01 Le salarié qui justifie de huit (8) mois de service continu a droit à un préavis d'une (1) semaine avant son licenciement. Le préavis est de deux (2) jours lorsque le salarié justifie de moins de huit (8) mois de service continu pourvu toutefois qu'il ait terminé sa période de probation.
- 17.02 Sauf dans le cas de faute grave du salarié (congédiement justifié), d'insolvabilité de l'employeur ou de force majeure, l'employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait normalement gagné pendant cette période de préavis.
- 17.03 Au départ d'un salarié, celui-ci peut exiger que l'employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

17.04 Lorsque l'employeur décide de mettre à pied un salarié qui est également un dirigeant du syndicat ou un délégué d'atelier du syndicat, l'employeur convient de prévenir le syndicat ou un de ses représentants permanents avant la mise à pied. Il est entendu et convenu par les deux (2) parties à la présente convention que cette disposition ne restreint en rien ni ne modifie ou compromet de quelque façon le droit de mise à pied.

ARTICLE 18: GRIEF DE LA DIRECTION ET LETTRE DE RENVOI

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

ARTICLE 19: ANCIENNETE

19.01 Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a complété sa période de probation de trente (30) jours de travail ou de soixante (60) jours de travail dans le cas du salarié saisonnier. L'ancienneté est alors rétroactive à la date de son embauchage.

19.02 La compagnie convient du principe d'établir les "congés hebdomadaires" d'un salarié suivant son ancienneté dans le groupe où il travaille pourvu que cette pratique n'empêche pas l'employeur de maintenir une main-d'oeuvre complète, compétente et qualifiée en tout temps.

- 19.03 La liste d'ancienneté, par département, de chaque salarié sera affichée au moins une fois par année, soit le 31 mai et mentionnera le nom et prénom du salarié, la fonction assignée, le département et l'ancienneté acquise dans le département dans lequel il travaille actuellement. L'ancienneté générale d'un salarié calculée depuis la date à laquelle le salarié est entré en premier lieu au service de l'employeur n'entrera en ligne de compte que pour les avantages tels que les vacances, bien que le choix de la période de vacances se fera uniquement selon l'ordre d'ancienneté par département. Toute contestation des listes d'ancienneté doit être présentée par écrit à l'employeur dans les quinze (15) jours suivant l'affichage des listes. La compagnie doit faire parvenir une copie des listes d'ancienneté au Syndicat.
- 19.04 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les parties reconnaissent qu'il y a deux (2) sortes d'ancienneté:
- a) l'ancienneté générale: signifie et comprend la durée totale du service d'un salarié chez l'employeur;
 - b) l'ancienneté départementale: signifie et comprend la durée totale du service d'un salarié dans sa classification de son département.
- 19.05 L'ancienneté sera établie par département et les parties reconnaissent l'existence de quatre (4) départements distincts chez l'employeur, soit:

- a) la cuisine;
- b) la salle à manger;
- c) l'entretien ménager;
- d) le bar.

Tout salarié peut exercer son droit d'ancienneté relativement à chacun des emplois compris dans son département.

19.06

Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) renvoi pour cause juste et suffisante;
- c) mise à pied pour manque de travail pour un terme excédant six (6) mois;
- d) absence pour maladie ou accident excédant six (6) mois, sauf dans les cas d'absence survenue par le fait ou à l'occasion du travail; lors du retour au travail, le salarié doit, si l'employeur l'exige, subir un examen médical;
- e) si, après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée adressée à son adresse telle qu'elle apparaît au dossier de l'employeur, alors qu'il est mis à pied pour manque de travail, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la mise à la poste d'une telle lettre. Cependant, l'employeur pourra accorder un délai additionnel s'il juge à propos, pour des raisons valables;
- f) pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées ne constituent pas une interruption de service.

19.07 La procédure pour comptabiliser l'ancienneté est la suivante:

1. Pour chaque service, le nombre total de jours de travail d'une semaine équivaut à une semaine d'ancienneté (selon la semaine de travail régulière).

Un nombre supérieur de jours de travail n'ajoute pas à la semaine d'ancienneté.

Cinquante-deux (52) semaines d'ancienneté égale à un (1) an d'ancienneté.

2. Le salarié accumule son ancienneté à sa fonction principale; ainsi le remplacement dans d'autres départements ne fait pas accumuler l'ancienneté dans ces départements mais à sa fonction principale.

19.08 Le transfert d'ancienneté d'un département à l'autre ne sera pas admis (exception faite pour les barmen et les caissières dans leur classification). Dans le cas d'une mutation ou de mutations temporaires, de moins de quatre-vingt-dix (90) jours, le salarié conservera son ancienneté dans son premier département.

ARTICLE 20: POSTE VACANT - NOUVEAU POSTE - MISE A PIED - FERMETURE D'UN DEPARTEMENT - REEMBAUCHAGE

20.01 Poste vacant et nouveau poste:

- a) Dans tous les cas où il y a poste vacant ou nouveau à remplir à l'intérieur de l'unité de négociation, soit à l'une ou l'autre des fonctions existantes ou à une nouvelle fonction, l'employeur doit afficher un avis à cet effet au tableau dont il est question à l'article 12.02 de la présente et ce pendant cinq (5) jours. L'employeur doit remettre au syndicat la liste des salariés qui ont posé leur candidature avec leur ancienneté, sur demande.

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

20.02

- a) Le poste est accordé au salarié du département qui rencontre toutes les exigences normales du poste. L'ancienneté n'est pas le critère de sélection.
- b) Si aucun salarié du département concerné ne postule dans le délai de cinq (5) jours le poste ou ne rencontre toutes les exigences du poste, le poste est accordé à un salarié d'un autre département qui rencontre toutes les exigences du poste.
- c) Le salarié qui obtient le poste vacant ou nouveau a droit à une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours. Si pendant cette période, un salarié ne peut ou ne veut garder le nouveau poste, il a droit de retourner à son poste antérieur avec tous ses droits.
- d) Si le poste n'a pu être comblé en suivant les étapes précédentes, l'employeur recourt au recrutement du public.

20.03

Mise à pied et réembauchage:

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

Les barmen, barmaids et les caissières mis à pied peuvent déplacer le salarié régulier d'un autre département dans leur classification ayant moins d'ancienneté générale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

- b) Dans le cas de certains salariés saisonniers mis à pied, ces salariés ne pourront se prévaloir de l'article 20.03 a) mais seront rappelés au travail au début de la saison.
- c) Tout salarié, le cas échéant, qui travaille chez un employeur depuis au moins trente (30) jours de travail a droit lorsqu'il est mis à pied à un préavis de quarante-huit (48) heures précédant sa mise à pied temporaire.
- d) Les serveurs réguliers qui sont mis à pied, en plus d'être gardés sur la liste d'ancienneté comme mentionné ci-dessus, seront placés sur la liste des employés supplémentaires réguliers (Steady Extras) pour une période de six (6) mois.
- e) Un salarié inscrit sur la liste de rappel peut refuser de revenir au travail (sans perte d'aucun droit) s'il est rappelé dans une classification inférieure à celle qu'il avait avant sa mise à pied. Un refus de revenir dans une classification égale entraîne une perte d'emploi.

20.04

Fermeture d'un département:

A la fermeture d'un département, les salariés dudit département doivent en être avisés par lettre, avec copie au syndicat, au moins trente (30) jours avant la fermeture du département en question, sauf dans le cas de force majeure (Act of God) et les circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur.

20.05 A la réouverture dudit lieu, les salariés qui travaillaient dans ce département auront priorité d'embauche sur tous les salariés dans leur classification et leur qualification.

20.06 Mutation temporaire:

Lorsqu'un salarié couvert par la présente convention remplit temporairement à la demande de l'employeur une fonction couverte par la convention mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, il recevra pour la durée de son travail le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est le mieux rémunérée. Sauf dans le cas de déplacement dû à une réduction de personnel, le salarié a droit au taux de salaire de la fonction qu'il occupe.

ARTICLE 21: CONGES SANS SOLDE

21.01 L'employeur accordera des congés sans solde à sa discrétion; toute personne qui s'absente avec la permission écrite de l'employeur ne sera pas considérée comme étant mise à pied et maintiendra son ancienneté pendant son absence.

21.02 Durant les congés sans solde, le salarié ne bénéficie d'aucun bénéfice marginal prévu à la convention.

21.03 Aucun congé sans solde ne sera accordé pour permettre à un salarié de prendre un autre emploi pendant ce temps, sauf avec le consentement mutuel de l'employeur et du syndicat.

- 21.04 Un salarié qui est élu pour occuper un poste administratif à temps plein au sein du syndicat peut demander à l'employeur la permission de prendre un congé sans solde de trois (3) mois, permission que l'employeur ne refusera pas indûment. Ce congé peut être renouvelé une seule fois pour un autre trois (3) mois, après quoi le salarié devra soit revenir au travail, soit démissionner.
- 21.05 En cas de maternité, un congé sans solde de cinq (5) mois peut être accordé à la salariée régulière et ce, à compter du septième mois de la grossesse. La salariée peut quitter plus tôt au cours de sa grossesse et revenir plus tard après l'accouchement, sur avis médical. Elle ne perd aucun de ses droits sauf, qu'elle ne bénéficie pas pendant son absence des congés pour devoirs sociaux, des jours fériés payés et des jours de maladie.
- 21.06 Seul le salarié ayant terminé sa période de probation est éligible à une demande de congé sans solde.

ARTICLE 22: SECURITE - SANTE - HYGIENE

- 22.01 L'employeur maintiendra les conditions d'hygiène nécessaires, fournira là où cela sera nécessaire des dispositions de sécurité appropriées et s'efforcera d'éliminer toute condition de travail qui met en danger la santé ou la sécurité des salariés.
- 22.02 Le syndicat accepte de coopérer pour assurer l'observance des règles d'hygiène et de sécurité.

- 22.03 L'employeur convient de respecter les dispositions de la Loi concernant la santé et la sécurité du travail.
- 22.04 Le salarié ne peut subir aucune mesure discriminatoire ou disciplinaire pour la raison qu'il a refusé d'effectuer un travail dans des conditions qui ne respectent pas les dispositions de la Loi concernant la santé et la sécurité du travail. Il peut toutefois être transféré à un travail disponible.
- 22.05 L'employeur a le droit d'exercer la mesure disciplinaire qui s'impose contre tout salarié qui refuse de se conformer aux règles de sécurité prévues aux lois et aux règlements.
- 22.06 Dans les cas d'accidents de travail, l'employeur s'engage à donner, dans la mesure du possible, les premiers soins aux salariés blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez un médecin et à les payer pour la balance de la journée de travail et cela en fonction de la cédule de travail.

ARTICLE 23: EXAMEN MEDICAL

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

ARTICLE 24: CONGES DE SERVICE JUDICIAIRE

- 24.01 Lorsqu'un salarié est requis pour agir comme juré ou témoin de la Couronne, il reçoit la différence entre ses honoraires alloués en compensation de service judiciaire et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

- 24.02 Ce bénéfice est payable selon la Loi de la province de Québec.
- 24.03 L'indemnité afférente à un jour où le salarié est requis pour agir comme juré ou témoin de la Couronne, est équivalente au taux horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures cédulées lors de ce jour.

ARTICLE 25: CONCESSION

- 25.01 L'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'entreprise de l'employeur autrement que par vente en justice n'invalidera pas l'accréditation accordée au syndicat ni la présente convention collective.
- 25.02 Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structures juridiques de l'entreprise, le nouvel employeur sera lié par l'accréditation et la convention collective comme s'il y était nommé et deviendra par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant aux lieu et place de l'employeur.

ARTICLE 26: DUREE DE LA CONVENTION

- 26.01 La présente convention est en vigueur pour une période de trois (3) ans s'étendant du 1er mai 1982 jusqu'au 30 avril 1985.
- 26.02 Pour les fins de négociation d'une prochaine convention collective de travail, l'avis de négociation à être donné par l'une ou l'autre des parties devra être donné dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention collective.

26.03

Les conditions prévues à la présente convention collective continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, sauf durant toute période de grève ou de lock-out.

ARTICLE 27:

LOIS ACTUELLES ET FUTURES

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

FAIT ET SIGNE A *St-Foy* PROVINCE DE QUEBEC, CE *9^e* JOUR
DU MOIS DE *juin* 198*2*

POUR ET DE LA PART DE:

HOTEL/MOTEL ARISTOCRATE INC.

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

[Signature]

Judy Patena

[Signature]

Jean Katsenos

Don Salito

Bill Amourin

Basile Jean

Yvonne Langlais

ANNEXE "A"

DEVOIRS SOCIAUX

Tous les salariés réguliers de la Compagnie ayant à leur actif un (1) an de service et plus, auront droit aux allocations de décès suivantes:

- 1.- A l'occasion du décès de son conjoint/conjointe ou d'un enfant, le salarié aura droit à cinq (5) jours de congé payés y compris le jour des funérailles;
- 2.- A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, le salarié aura droit à trois (3) jours consécutifs y compris le jour des funérailles;
- 3.- A l'occasion du décès de son beau-père, belle-mère, belle-soeur, beau-frère, gendre, belle-fille, grands-parents, tuteur, parents adoptifs, le salarié aura droit à un (1) jour de congé payé;
- 4.- A l'occasion, soit de la naissance, soit de l'adoption, soit du baptême d'un enfant, le salarié aura droit à deux (2) jours de congé payés.

Tous les salariés de la Compagnie ayant moins d'un (1) an de service ont droit aux allocations de décès suivantes:

- 1.- A l'occasion du décès ou des funérailles du conjoint/conjointe, d'un enfant, le salarié a droit à une (1) journée de congé sans réduction de salaire. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire;
- 2.- A l'occasion du décès ou des funérailles de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur, le salarié a droit à une (1) journée de congé sans réduction de salaire. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire;

(Suite Annexe "A")

- 3.- Le jour de son mariage, le salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire;
- 4.- Le jour du mariage d'un de ses enfants, le salarié peut s'absenter de son travail mais sans salaire;
- 5.- A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié peut s'absenter de son travail pendant deux (2) jours, sans salaire.

Aux fins du présent article, le mot "conjoint" signifie l'homme et la femme:

- a) qui sont mariés ou;
- b) qui vivent ensemble maritalement et qui au moment du décès:
 - 1.- résidaient ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant était issu de leur union ou;
 - 2.- étaient publiquement représentés comme conjoints.

ANNEXE "B"

JOURS FERIES

Tous les salariés réguliers assujettis à la présente convention bénéficient d'un jour de congé chômé et payé dans tous les cas suivants:

1. Jour de l'An;
2. Lundi de Pâques;
3. Vendredi-Saint;
4. St-Jean-Baptiste;
5. La Confédération;
6. Fête du travail;
7. Action de Grâces;
8. Jour de Noël;
9. Anniversaire du salarié.

Ces dispositions ne concernent que les salariés qui ont terminé leur période de probation au moment de ces fêtes.

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

Le salarié régulier qui est obligé de travailler pendant l'une ou l'autre de ces fêtes, devra être rémunéré au temps double, le paiement de la fête étant inclus.

Si l'un de ces congés coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, ils recevront en compensation une journée avec paie.

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

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

ANNEXE "C"

CONGES ANNUELS

- 1.- L'expression "ANNEE DE REFERENCE" désigne la période de travail donnant droit à l'indemnité de vacances, cette période de travail étant constituée de l'année de calendrier précédant celle au cours de laquelle les vacances sont prises.

Les périodes de vacances sont en conséquence établies entre le 1er janvier et le 31 décembre d'une année, en tenant compte des besoins du département.

- 2.- Tout salarié régulier au service de la Compagnie qui a complété, au 31 décembre de l'année de référence, le nombre d'années d'ancienneté mentionné plus bas a droit au nombre de semaines de vacances et à l'indemnité correspondante tel que ci-après détaillé:
- a) lorsqu'il a complété un (1) an d'ancienneté, à deux (2) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à 4% de son salaire gagné pendant l'année de référence;
 - b) lorsqu'il a complété cinq (5) ans d'ancienneté, à trois (3) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à 6% de son salaire gagné pendant l'année de référence;
 - c) lorsqu'il a complété dix (10) ans d'ancienneté, à quatre (4) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à 8% de son salaire gagné pendant l'année de référence;
 - d) lorsqu'il a complété moins d'une (1) année d'ancienneté, à un (1) jour de vacances par mois entier de travail jusqu'à un maximum de dix (10) jours, et à une indemnité de vacances égale à 4% de son salaire gagné pendant l'année de référence.

(Suite Annexe "C")

- 3.- Tout autre salarié que ceux dont le régime de vacances est établi à l'article 2 qui précède a droit à une (1) journée de vacances par mois entier de travail effectué au cours de l'année de référence et à une indemnité de vacances égale à 4% du salaire gagné pendant l'année de référence.
- 4.- Le ou avant le 1er avril, l'employeur affichera l'ordre des départs en vacances. Cet ordre tiendra compte des besoins de chaque département, de la préférence exprimée par écrit par les salariés et de l'ancienneté.
- 5.- Toutefois, les dates de vacances déterminées dans le paragraphe précédent pourront être changées par entente mutuelle.
- 6.- Un salarié recevra son salaire de vacances le jour de la paie précédant immédiatement ses vacances.
- 7.- Lorsqu'un salarié quitte l'employeur, il aura droit au bénéfice des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ.
- 8.- Le congé annuel peut être fractionné en deux (2) périodes si le salarié en fait la demande. Le congé qui ne dépasse pas une (1) semaine ne peut être fractionné.
- 9.- Un salarié a le droit de connaître la période de son congé annuel au moins quatre (4) semaines à l'avance.

ANNEXE "D"

ASSURANCE COLLECTIVE

L'employeur s'engage à verser 2,50\$ par semaine pour le compte de tout salarié ayant terminé sa période de probation et travaillant en moyenne vingt (20) heures et plus par semaine, pour lui permettre de participer à un régime d'assurance collective. Cette contribution de l'employeur s'applique à payer entièrement le coût des garanties dans l'ordre prioritaire suivant: assurance-vie, assurance-vie des personnes à charge, décès et mutilation accidentels, indemnité hebdomadaire, accident-maladie, de telle sorte qu'il pourrait n'y avoir aucune contribution de l'employeur pour certaines garanties.

Le choix des garanties, du régime d'assurance collective, et de l'assureur appartient au Syndicat qui en avise l'employeur.

Tous les salariés travaillant en moyenne vingt (20) heures et plus, couverts par cette convention collective à la date de sa signature devront adhérer au régime d'assurance le premier du mois suivant la signature de cette convention.

Tous les salariés engagés après la signature de cette convention et travaillant en moyenne vingt (20) heures et plus par semaine devront adhérer au régime d'assurance avant le premier du mois suivant la fin de leur période de probation et l'employeur se charge de faire compléter les formules nécessaires à leur adhésion et de les transmettre à l'assureur choisi.

L'employeur déduira de la paie de chaque salarié assuré la part payable par celui-ci. Cette retenue sera remise à l'assureur choisi en même temps que sa participation à la fin de chaque mois.

(Suite Annexe "D")

L'employeur s'engage à tenir ou préparer tout registre, état de compte, formule, chèque, etc. qui pourront être nécessités par l'application du régime d'assurance collective et à les acheminer, selon le cas, à l'assureur choisi ou à l'assuré.

L'employeur enregistrera le régime d'assurance collective auprès de la C.E.I.C.

ANNEXE "E"

CEDULE DE TRAVAIL

La semaine régulière de travail ne dépassera pas quarante-quatre (44) heures par semaine, elle se composera de cinq (5) jours avec deux (2) jours de congés consécutifs.

Une sixième journée de travail sera volontaire pour les salariés qui en feront la demande en autant qu'ils ne dépassent pas quarante-quatre (44) heures de travail.

L'employeur donnera aux salariés un avis raisonnable de tout changement dans la cédule de travail.

Un salarié est réputé être au travail lorsqu'il est à la disposition de l'employeur et sur les lieux du travail, et qu'il est obligé d'attendre que l'employeur lui donne du travail.

L'employeur s'engage à faire son possible pour répartir le travail également et équitablement entre tous ses salariés.

HEURES GARANTIES

Le nombre d'heures garanties de travail par jour variera selon les départements suivants, sauf entente au préalable:

- a) femme de chambre: 6 heures
- b) cuisine : 4 heures
- c) restaurant : 3 heures
- d) bars : 6 heures
- e) banquet : 4 heures

(Suite Annexe "E")

SURTEMPS

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, le nombre d'heures de travail dans tous les services ne dépassera pas quarante-quatre (44) heures par semaine.

Le total d'heures supplémentaires est rémunéré au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%), même si le travail est effectué durant un congé hebdomadaire.

Aucun salarié ne sera payé en surtemps sans avoir reçu au préalable l'autorisation de travailler en surtemps par son responsable de département.

L'exécution du surtemps par un salarié est strictement volontaire, l'employeur ne pourra prendre aucune mesure disciplinaire contre un salarié qui refuserait de l'exercer.

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les jours fériés chômés et payés sont assimilés à des jours de travail.

JOURS DE MALADIE

Tout salarié régulier aura droit à quatre (4) jours de maladie par année.

Ces jours de maladie s'accumulent à raison d'un tiers (1/3) de journée par mois de travail.

Les jours de maladie non utilisés sont payés au salarié régulier à la première paie du mois de mai de chaque année.

(Suite Annexe "E")

UNIFORMES

Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un uniforme, il ne peut opérer aucune déduction de salaire pour l'achat, l'usage ou l'entretien de cet uniforme.

Dans ce cas, l'Hôtel fournit gratuitement vestons, pantalons, manteaux, chapeaux ou toques aux hommes ainsi que des vêtements appropriés aux femmes à l'exclusion de toute autre pièce d'habillement.

Le salarié régulier ayant à son actif un (1) an et plus de service continu aura droit à un deuxième uniforme.

PAUSE-CAFE

Sur une période de travail de huit (8) heures consécutives, le salarié aura droit à deux (2) pauses-café de quinze (15) minutes chacune sur une période de quatre (4) heures consécutives, avec l'approbation du responsable du département.

Les salariés doivent prendre la pause-café à l'endroit indiqué par le responsable du département.

POURBOIRES

Le pourboire versé directement ou indirectement au salarié par la clientèle appartient en propre à ce dernier, il ne fait pas partie du salaire qui lui est ailleurs dû.

Si l'employeur perçoit le pourboire, il le remet au salarié.

Le mot "pourboire" comprend les frais de service ajoutés à la note du client.

(Suite Annexe "E")

STATIONNEMENT

L'employeur met gratuitement à la disposition des salariés des aires de stationnement aux endroits indiqués.

HORLOGE DE POINTAGE

L'employeur peut installer des horloges de pointage partout où il jugera opportun.

REPAS

Si l'employeur choisit d'offrir un ou des repas à ses salariés, il s'engage à le faire à un tarif préférentiel. A la date de la signature de la présente convention collective, les parties constatent que tel est le cas et que ce tarif préférentiel est, à cette date, de 0,75\$.

ANNEXE "F"

ECHELLE SALARIALE

Entente entre Hôtel-Motel Aristocrate et Union des employés d'hôtels, local 31:

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>01 mai 82</u>	<u>01 mai 83</u>	<u>01 mai 84</u>
Entretien ménager	5,80\$	6,35\$	7,00\$
Cuisine	5,80\$	6,35\$	7,00\$
1er cuisinier	6,55\$	7,10\$	7,75\$
2e cuisinier	6,05\$	6,60\$	7,25\$
Salle à manger	4,15\$	4,40\$	4,65\$
Bar	4,35\$	4,60\$	4,85\$

N.B.: 1.- Pour les salariés ayant terminé leur période de probation:

Si il y a majoration du salaire minimum pendant la durée de cette convention, les taux de salaire prévus à la présente seront augmentés d'un montant équivalent à ladite majoration du salaire minimum, jusqu'à concurrence d'un maximum de 0,10\$ par année.

2.- Pour les salariés en période de probation:

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

3.- Rétroactivité:

Les salariés au service de l'employeur lors de la signature de la présente recevront s'il y a lieu un chèque de rétroactivité, séparément. Ce chèque leur sera remis par l'employeur dans un délai de quatre (4) à six (6) semaine à compter de l'acceptation de l'offre finale de la Compagnie.