

NOM

NO

06032-7

8811

C.A.E.	8811	NO CONV	60327
AFFIL	2	NB EMPL	40
EMP. COUV	0	ET GEOD	6534 63
PERS. VIS	6	NO ACC	M19255009

Recherche : 85-02-08
Remettre :

A.N.º (19255-03-07) - DÉPÔT

Dépôt N.º: 83 04 135

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

06032-7

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	M-19255-09
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		83-02-23		82-09-01	85-08-31	40

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés d'Hôtels, Rest. et Commis de Bars local 31 1410 rue Stanley, ste 500 Montréal, Qué. H3A 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant City Centre Motor Hotel Ltée 6600 Côte de Liesse Ville St-Laurent, Qué. H4T 1E3

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des plombiers, électriciens et autres hommes de métier ainsi que leurs aides, des employés de bureau, maîtres-d'Hôtels et gouvernantes, des téléphonistes, préposés au verticaire, préposés à la tabagie, préposés au salon de coiffure, préposés au département de sécurité, commis à la réception, à l'exception également des salariés couverts par une autre unité de négociation ainsi que de ceux exclus par la Loi."

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

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

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: CITY CENTER MOTOR HOTEL LIMITED
Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.
Merci
- Et. visé: Ramada Inn - 6600 Côte de Liesse, V. St-Laurent

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Perrette David</i>	83-04-28

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

19255-09 (19255-03407) enf

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE :

CITY CENTRE MOTOR HOTEL LTEE.,
une compagnie existante en vertu
des lois de la Province du Québec,
ci-après appelé "L'EMPLOYEUR",
et exploitant l'Auberge Ramada Inn
Aéroport

83
FEB 23 14 45
RECEIVED
GENERAL CO. TRANS
MONTREAL

PARTIE DE PREMIERE PART

ET :

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,
RESTAURANTS & COMMIS DE BARS
LOCAL 31 (C.T.C.)
ci-après appelé "LE SYNDICAT"

PARTIE DE SECONDE PART

EN FOI DE QUOI, les parties conviennent

de ce qui suit:

BUTS

ATTENDU QUE les parties entendent coopérer en vue d'assurer des relations suivies, harmonieuses et satisfaisantes entre l'Employeur et ses salariés. Elles entendent pourvoir au règlement prompt et équitable des griefs, de même qu'établir et maintenir des conditions de travail et de salaires satisfaisantes pour tous les salariés assujettis aux dispositions de la présente convention.

CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective s'applique à tous les salariés au sens du Code du Travail compris dans l'unité de négociation, le tout tel que prévu au certificat d'accréditation.

De façon plus particulière, la convention collective s'applique aux classifications de salariés énumérées à l'article 11.11.

ARTICLE 1DEFINITIONS

- 1.01 "Salarié": signifie toute personne couverte par le certificat d'accréditation et assujettie aux dispositions de la présente convention.
- 1.02 "Salarié en probation": signifie toute personne qui n'a pas complété trente (30) jours de travail chez l'Employeur depuis son dernier embauchage.
- 1.03 "Salarié régulier": signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une (1) semaine de travail de plus de vingt-quatre (24) heures.
- 1.04 "Salarié régulier à temps partiel": signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une (1) semaine de travail de vingt-quatre (24) heures ou moins.
- 1.05 "Surnuméraire": signifie un salarié qui travaille pour l'Employeur pour des fins spécifiques et pour une période de temps déterminée, et qui n'est pas assujetti aux dispositions des présentes sauf en ce qui concerne celles qui se rapportent au régime syndical, à la retenue syndicale et celles se rapportant au salaire.
- 1.06 L'ancienneté du salarié régulier à temps partiel s'accumule au pro rata du temps travaillé.
- 1.07 Un salarié régulier à temps partiel n'acquiert un nouveau statut que s'il obtient un nouveau poste par suite d'un affichage.
- 1.08 Pour fins d'application de la convention collective, le salarié régulier a préséance sur le salarié régulier à temps partiel.

ARTICLE 1DEFINITIONS (SUITE)

- 1.09 Sauf pour des fins de formation, de perfectionnement ou pour pallier à des situations imprévues, il est entendu que les employés non-couverts par la présente convention collective ne peuvent accomplir les tâches normalement et habituellement exécutées par les salariés régis par la présente convention collective si cela a pour effet direct de provoquer des mises-à-pied.

ARTICLE 2RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et l'unique agent négociateur et le seul représentant du groupe de salariés couverts par l'accréditation, émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la Province du Québec.

ARTICLE 3RELATIONS

- 3.01 L'Employeur convient qu'aucune discrimination, intervention, contrainte ou coercition ne sera exercée ou pratiquée par lui ou par l'un de ses représentants relativement à tout salarié et, en particulier, à tout délégué syndical à cause de son adhésion au Syndicat ou de son activité pour le compte du Syndicat et que l'adhésion au Syndicat des employés admissibles ne sera pas découragée.
- 3.02 Au cas où l'Employeur jugerait nécessaire de congédier un salarié qui est également un délégué du Syndicat, ce congédiement n'aura pas lieu avant que la position de l'Employeur n'ait été expliquée au permanent syndical par le représentant de l'Employeur. Les parties comprennent et conviennent que la présente disposition ne saurait restreindre, léser ou porter autrement atteinte aux droits de l'Employeur dans les cas de congédiement.
- 3.03 Le Syndicat convient qu'à moins de disposition contraire prévue à la présente, il n'y aura aucune activité syndicale dans les locaux de l'Employeur pendant les heures de travail.

ARTICLE 4REGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout salarié qui est membre du Syndicat à la date de la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle du dit Syndicat pendant la durée de la convention collective.
- 4.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature de la présente convention collective doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la convention collective.
- 4.03 Le Syndicat devra envoyer un avis écrit (avec une copie à l'Employeur), à tout salarié qui refuse de devenir membre du Syndicat. L'Employeur congédiera le dit salarié sept (7) jours après la réception de la copie de cet avis sauf si:
- a) le salarié régularise sa situation à la satisfaction du Syndicat ou;
 - b) le salarié expose par écrit à l'Employeur que la décision du Syndicat est injuste et demande que la question soit référée à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 4.04 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié que le Syndicat a exclu de ses rangs ou dont il a refusé l'adhésion. Cependant, le salarié reste soumis aux stipulations de l'article 5.01.

ARTICLE 5RETENUES SYNDICALES

- 5.01 Comme condition du maintien de son emploi, tout salarié régi par la présente convention doit, consentir par écrit, sur une formule à cet effet, à la retenue par l'Employeur sur son traitement, d'un montant égal à la cotisation syndicale fixée par règlement du Syndicat. L'Employeur s'engage à retenir de la première paie et à remettre mensuellement le montant des sommes ainsi perçues au bureau du Syndicat, avant le dernier jour de chaque mois.
- 5.02 L'Employeur perçoit de tous nouveaux membres le droit d'initiation fixé par le Syndicat et ce, sur réception d'une autorisation écrite de la part du salarié.
- 5.03 L'Employeur et le Syndicat fixeront par entente le mode de rattrapage pour le droit d'initiation et la cotisation syndicale due par un salarié au retour d'un congé de maladie ou d'un congé sans solde.
- 5.04 L'Employeur fournit au Syndicat, une fois par mois, une liste des nouveaux salariés incluant leur date d'entrée, service, classification et leur numéro d'assurance sociale ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.
- 5.05 L'Employeur remet au Syndicat, le 31 janvier de chaque année, une liste de tous les salariés assujettis à la présente convention collective. Cette liste comprend les noms, leur adresse, numéro d'assurance sociale et la date d'ancienneté de chaque salarié.
- 5.06 Dans le cas de modification du taux des cotisations régulières, cette modification s'effectue à la première paie qui suit la réception par l'Employeur d'un avis écrit du Syndicat énonçant la modification du taux des cotisations régulières.
- 5.07 Nonobstant ce qui précède, le Syndicat convient d'indemniser l'Employeur de toute réclamation suite à l'application des dispositions des articles relatifs au régime syndical et aux retenues syndicales.

ARTICLE 6GREVE, LOCK-OUT

- 6.01 Toute grève, lock-out, toute action concertée ou non pour interrompre, réduire, ralentir ou nuire à la bonne marche de l'Hôtel est formellement interdit pendant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 7DROITS DE LA DIRECTION

- 7.01 Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'Employeur de gérer et de diriger son entreprise et plus particulièrement de:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - b) embaucher, congédier, muter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou discipliner les salariés;
 - c) établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement, les installations nécessaires et les procédures administratives;
 - d) établir des règlements concernant la conduite et le comportement des salariés, de les amender ou de les modifier.

ARTICLE 8ACTIVITES SYNDICALES

- 8.01 L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou autrement faire élire les membres d'un comité de négociation composé de trois (3) salariés maximum. Les salariés seront rémunérés si les négociations ont lieu durant leur horaire de travail. Un (1) permanent syndical ainsi que les officiers exécutifs à plein temps peuvent assister aux séances de négociations.
- 8.02 L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou autrement faire élire un (1) délégué par département, si nécessaire, pour aider les salariés à présenter leurs griefs au représentant de l'Employeur. Une liste de noms de tous les délégués syndicaux sera fournie à l'Employeur par le Syndicat et sera maintenue à jour.
- 8.03 Un salarié ne peut être délégué syndical que s'il a complété sa période de probation de travail pour l'Employeur.
- 8.04 Les délégués syndicaux doivent avant tout accomplir leurs tâches régulières. Ils peuvent s'absenter de leur fonction régulière pour les griefs après avoir obtenu la permission de leur supérieur immédiat et qu'à leur retour, ils fournissent toute explication raisonnable pouvant être demandée au sujet de leur absence.
- 8.05 Les permanents du Syndicat, deux (2) au plus, auront la permission en temps et intervalle raisonnable de visiter les lieux dans le but d'interviewer les salariés et de faire enquête sur leur condition de travail après avoir obtenu la permission du directeur de l'Hôtel ou son représentant, laquelle ne peut être refusée sans raison valable.
- Il est entendu que ces représentants ne devront d'aucune façon gêner le travail des salariés ni nuire à la bonne marche de l'Hôtel et qu'avant d'entrer dans un service, ils devront présenter au chef de service une pièce d'identité.
- 8.06 L'Employeur convient d'accorder deux (2) fois par mois un local dans le but de permettre au président ou au délégué du Syndicat de recevoir les salariés pour leur donner de la documentation ou des renseignements.

ARTICLE 9PROCEDURE DE GRIEFS

- 9.01 Les parties aux présentes sont désireuses de voir les griefs se régler aussi rapidement que possible. Il est entendu qu'aucun salarié n'a de grief à faire valoir avant d'avoir donné à son supérieur immédiat une occasion de régler le dit grief, sauf en ce qui concerne les cas de congédiements lesquels sont immédiatement référés à l'étape (1) de la procédure de griefs. Il est entendu que seuls les salariés qui ont terminé leur période de probation peuvent déposer un grief pour contester un congédiement.
- 9.02 S'il le désire, le salarié peut se faire accompagner par son délégué syndical.
- 9.03 Si un grief n'est pas réglé à la satisfaction du salarié en dedans de cinq (5) jours ouvrables (exclusion faite des congés fériés et des jours de fin de semaine) de l'occurrence du fait qui justifie le grief, ce grief sera soumis au représentant syndical lequel en discutera verbalement avec le représentant désigné de l'Employeur. Le représentant de l'Employeur doit rendre sa réponse au permanent syndical dans les cinq (5) jours qui suivent. A défaut de règlement, la procédure suivante s'applique:

ETAPE NO. 1:

Le grief doit être soumis par écrit par un officier du Syndicat au directeur de l'Hôtel ou son représentant, dans les cinq (5) jours qui suivent la réponse du représentant de l'Employeur. Le directeur de l'Hôtel ou son représentant a cinq (5) jours pour rendre sa décision suite à la réception du grief, tel que soumis par écrit, à l'étape No. 1.

ETAPE NO. 2:

A défaut de règlement à l'étape No. 1, le grief peut être porté à l'arbitrage dans les quinze (15) jours qui suivent. A défaut de ce faire par le Syndicat, le grief doit être considéré comme réglé.

ARTICLE 10ARBITRAGE

- 10.01 Si le Syndicat désire porter un grief à l'arbitrage, il doit en informer par écrit la partie patronale dans le délai à l'étape No. 2 de la procédure de griefs.
- 10.02 Les personnes dont les noms suivent agissent comme arbitre pour la durée de cette convention collective:
- Monsieur Jean-Guy Clément
Monsieur Jean-Yves Durand
Monsieur Claude Lauzon
- 10.03 Les arbitres ci-dessus nommés sont appelés en rotation, et s'ils ne sont pas disponibles dans les soixante (60) jours de la demande, le grief est référé à une personne choisie par les parties. A défaut d'entente, l'arbitre est nommé par le Ministre du Travail et de la main-d'oeuvre, article 100 du Code du Travail.
- 10.04 Aucun cas ne sera soumis à l'arbitrage s'il n'a pas franchi toutes les étapes requises dans les délais impartis.
- 10.05 L'arbitre a juridiction pour interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la présente convention. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les parties.
- 10.06 Il est entendu que l'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier, ajouter ou retrancher une partie quelconque de la présente convention collective.
- 10.07 En matière disciplinaire l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur, il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 10.08 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin des auditions.
- 10.09 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par les deux (2) parties.

ARTICLE 11ANCIENNETE

- 11.01 L'Employeur souscrit au principe général voulant qu'un salarié ayant à son actif une période de service satisfaisante plus longue qu'un autre salarié doit être considéré lorsque se présente toute promotion pour laquelle il possède les qualités nécessaires, l'habileté et la compétence.
- 11.02 A défaut d'entente à l'effet contraire, l'Employeur convient au principe de céduer les "congés hebdomadaires" d'un salarié suivant son ancienneté de classification dans le département où il travaille.
- 11.03 Un salarié ne figure pas sur la liste d'ancienneté tant qu'il est dans sa période de probation. A l'expiration de sa période de probation, l'ancienneté du salarié se calcule à partir de la date de son dernier embauchage. Pendant sa période de probation, un salarié peut être suspendu, congédié ou remercié de ses services sans recours à la procédure de griefs et à l'arbitrage.
- 11.04 L'ancienneté départementale consiste en la durée de service continu à l'intérieur d'un des départements apparaissant à l'article 11.11.
- 11.05 Une liste d'ancienneté par département est affichée au moins une (1) fois l'an et contient les noms des salariés du département et la date de leur entrée en fonction dans le département pour lequel ils travaillent au moment de l'affichage.
- 11.06 Le choix de la période de vacances s'effectue selon l'ancienneté départementale; toutefois, c'est l'ancienneté générale qui est utilisée pour déterminer le nombre de jours de vacances auxquels un salarié a droit.
- 11.07 Un salarié muté temporairement d'un département à un autre ne conserve l'ancienneté du premier département que s'il y retourne dans les quatre-vingt-dix (90) jours. L'ancienneté n'est pas transférable d'un département à un autre.

ANCIENNETE (SUITE)

- 11.08 Un salarié perd son ancienneté et son emploi et tous les autres droits qui s'y rattachent:
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
 - b) s'il est congédié et s'il n'est pas réinstallé;
 - c) s'il ne respecte pas les conditions d'une permission d'absence qui lui a été accordée par écrit par l'Employeur ou si au cours d'une absence, il travaille pour le compte d'un autre Employeur à moins qu'il n'ait reçu de son Employeur une autorisation expresse et spécifique pour ce faire;
 - d) s'il s'absente de son travail sans autorisation pour trois (3) jours ouvrables ou plus, à moins de fournir à l'Employeur des motifs que ce dernier jugera satisfaisants;
 - e) s'il néglige de se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis de rappel qui lui est transmis sous pli recommandé à sa dernière adresse connue de l'Employeur;
 - f) lorsqu'il est mis à pied pour une période égale à son ancienneté et ce, jusqu'à un maximum de six (6) mois.
 - g) lorsqu'il est absent par suite de maladie ou accident, si telle absence excède douze (12) mois.
 - h) lorsqu'il est absent par suite d'une maladie industrielle ou un accident de travail, si telle absence excède douze (12) mois. Toutefois, lorsqu'il est absent pour une période excédant douze (12) mois et que subséquemment, son rétablissement est tel qu'il redevient en mesure d'exécuter ses fonctions normalement, l'Employeur lui donne priorité lors d'un nouvel embauchage.
 - i) lorsque rétabli à la suite d'une maladie ou d'un accident, il ne revient pas au travail dans le délai prévu, à moins qu'il ne soumette un certificat médical de son médecin traitant, attestant la nécessité de la prolongation, tel certificat pouvant en tout temps être vérifié et contrôlé par l'Employeur.

ANCIENNETE (SUITE)

- 11.09 Pour le choix d'un salarié dans tout mouvement permanent de main-d'oeuvre, l'ancienneté à l'intérieur de département sera le facteur décisif en autant que ce salarié ait l'habilité et la compétence d'exécuter la fonction
- 11.10 Dans le cas de mise-à-pied, l'ancienneté départementale est le facteur déterminant sous réserve de maintenir une équipe de salariés qualifiés prêts à faire le travail disponible.
- 11.11 Pour les fins d'ancienneté, les parties reconnaissent les départements suivants:

<u>DEPARTEMENTS</u>	<u>CLASSIFICATION</u>
Entretien Ménager	Femme de chambre Equipier
Entretien (Maintenance)	Homme d'entretien Préposé d'ouvrage générale
Bar salon	Serveur - euse/caissier - ère Barman Commis du Bar Caissier - ère
Restauration	Serveur - euse/cassier - ière Commis Caissier - ière
Conciergerie	Chasseur
Cuisine	Cuisinier principal 1er cuisinier 2e cuisinier Laveur

ARTICLE 12CONGES SANS SOLDE

- 12.01 L'Employeur accordera des congés sans solde à sa discrétion; tout salarié qui s'absente avec la permission écrite de l'Employeur ne sera pas considéré comme étant mis-à-pied et maintiendra son ancienneté pendant son absence.
- 12.02 Durant les congés sans solde, le salarié ne bénéficie d'aucun avantage prévu à la convention collective.
- 12.03 Aucun congé sans solde ne sera accordé pour permettre à un salarié de prendre un autre emploi pendant ce temps, sauf avec le consentement écrit de l'Employeur et du Syndicat.
- 12.04 Un salarié qui est élu pour occuper un poste permanent au sein du Syndicat peut demander à l'Employeur la permission de prendre un congé sans solde d'un (1) an, permission que l'Employeur ne refusera pas indûment. Ce congé peut être renouvelé une seule fois pour une autre année, après quoi le salarié devra soit revenir au travail, soit démissionner.
- 12.05 CONGE DE MATERNITE:
- L'Employeur convient de donner un congé sans solde à la salariée enceinte à compter du début du septième (7ième) mois de sa grossesse jusqu'à la fin du deuxième (2ième) 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 d'ancienneté.
- 12.06 L'Employeur peut exiger le départ en congé sans solde de la salariée à compter du début du septième (7ième) mois de sa grossesse s'il juge que la salariée n'est plus en mesure d'accomplir normalement son travail.

ARTICLE 13SANTE ET SECURITE

- 13.01 L'Employeur maintiendra les conditions d'hygiène nécessaire et fournira, là où cela est nécessaire, des dispositifs de sécurité appropriés et il s'efforcera d'éliminer toute condition de travail qui met en danger la santé ou la sécurité des salariés.
- 13.02 Le Syndicat accepte de coopérer pour assurer l'observance des règles d'hygiène et de sécurité.
- 13.03 Dans les cas d'accident de travail, l'Employeur s'engage à donner, dans la mesure du possible, les premiers soins aux salariés blessés, à les faire transporter à l'hôpital le plus près ou chez le médecin et à les payer pour toute heure de travail programmée ainsi perdue le jour de l'accident selon le taux horaire régulier qui lui est applicable, s'il ne peut revenir au travail selon un certificat médical.
- 13.04 L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse de premiers soins conforme aux normes pour les blessures mineures, dans les départements suivants:
- cuisine
 - maintenance
 - réception
 - entretien ménager
- 13.05 L'Employeur doit payer au salarié victime d'un accident de travail, à titre de compensation, son salaire régulier selon le taux horaire régulier qui lui est applicable, pour les cinq (5) premiers jours absents suivant l'accident, selon les modalités prévues à la loi.

ARTICLE 14FERMETURE D'UN DEPARTEMENT

- 14.01 A la fermeture définitive d'un département qui cause des licenciements de salariés réguliers, l'Employeur avise dans la mesure où cela est possible, le Syndicat et les salariés, dans les quinze (15) jours de la fermeture.

ARTICLE 15AFFICHAGE

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

ARTICLE 16HANDICAPE

- 16.01 Lorsqu'en raison d'une infirmité physique, d'un accident de travail ou d'une incapacité quelconque, un salarié est incapable de s'acquitter de ses fonctions, il aura la considération sur tout poste vacant et disponible pour lequel malgré son handicap, il puisse accomplir le travail de la tâche à combler.

ARTICLE 17COMITE DE SANTE ET SECURITE

- 17.01 SANTE et SECURITE: deux (2) délégués seront appointés par le Syndicat sur le comité de sécurité, lequel devra siéger à la demande de l'une ou l'autre des parties et dont des copies des procès-verbaux seront envoyées au Syndicat.

ARTICLE 18ANNEXES

- 18.01 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 19POSTE VACANT ET NOUVEAU POSTE

- 19.01 Si l'Employeur décide de combler un poste vacant ou un nouveau poste à l'intérieur de l'unité de négociation, la procédure suivante s'applique:
- a) un avis est affiché pour une période de trois (3) jours (excluant le samedi, dimanche et jours fériés);
 - b) le poste est accordé au salarié qui fait application par écrit à son chef de département à l'intérieur de ce délai, le tout conformément aux dispositions prévues à l'article qui traite de l'ancienneté.
 - c) si l'Employeur choisit l'un des salariés qui s'est porté candidat, ce dernier aura une période d'essai de trente (30) jours dans son nouveau poste. Si pendant cette période de temps, le salarié est jugé incapable de remplir la tâche, ce dernier pourra retourner au poste qu'il occupait précédemment, sans perte d'ancienneté et de bénéfices.

ARTICLE 20LOIS ACTUELLES ET FUTURES

- 20.01 Il est entendu et convenu que toutes les dispositions de cette convention et leur interprétation seront assujetties à tous les décrets, règlements, ordonnances et lois, édictés ou adoptés par ou sur l'ordre du Parlement du Canada, de la législature du Québec, et qu'elles seront considérées comme étant modifiées au besoin de manière que la présente convention se conforme en tout temps à tout changement pouvant être apporté à la dite législation.

ARTICLE 22

DUREE DE LA CONVENTION

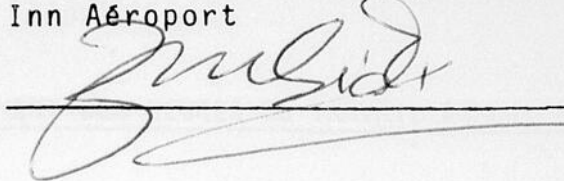
- 22.01 La présente convention collective est d'une durée de TROIS ans, commençant le PREMIER jour du mois de SEPTEMBRE 1982, et se terminant le TRENTUNIÈME jour du mois de AOÛT 1985.
- 22.02 Aucune des dispositions de la présente convention collective n'est en vigueur avant la date de signature des présentes.
- 22.03 La présente convention demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle entente soit signée par les parties ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties se soit prévaluée de son droit de grève ou de lock-out.
- 22.04 Au PREMIER jour du mois de septembre 1984 et pour une période se terminant le TRENTUNIÈME jour du mois de août 1985: réouverture de la convention collective sur les salaires et les bénéfices, le tout conformément aux dispositions prévues à l'article 107 du code du travail. L'avis de réouverture des négociations doit être donné par l'une ou l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédent le PREMIER jour du mois de Juin 1984.


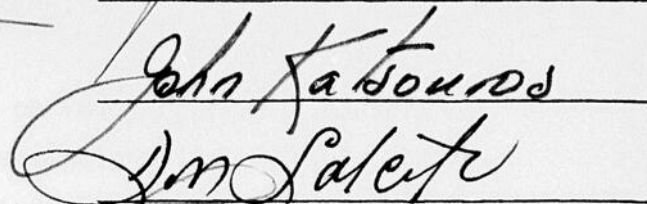
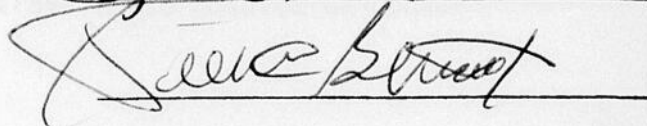
FAIT ET SIGNE A MONTREAL, CE SEIZIÈME JOUR DU MOIS DE FÉVRIER 1983.

POUR ET DE LA PART DE:

CITY CENTER MOTOR HOTEL LTEE.
ci-après appelée, "La Compagnie"
et exploitant l'Auberge Ramada
Inn Aéroport

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS
RESTAURANTS & COMMIS DE BARS
LOCAL 31 (C.T.C.)




John Katsouras

Jim Salento

Steve Brown

ANNEXE "A"

HORAIRE DE TRAVAIL, SURTEMPS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

HORAIRE DE TRAVAIL

Le nombre d'heures de travail dans tous les départements de l'Hôtel ne dépassera pas quarante (40) heures par semaine. La semaine de travail de quarante (40) heures se composera de cinq (5) jours de huit (8) heures avec deux (2) jours de congé consécutifs par semaine. Ceci ne doit aucunement être interprété comme étant une garantie d'heures de travail hebdomadaire ou journalière.

Il est entendu que dans certains services, les heures auxquelles le travail débute et se termine peuvent être variées à la discrétion du chef de département moyennant un avis approprié (normalement d'une (1) semaine). Chaque fois que la chose est possible, l'employeur donnera aux salariés un avis approprié de tout changement apporté aux horaires de travail.

SURTEMPS

Tout surtemps fait en plus des huit (8) heures normales de travail dans une journée est payé une fois et demie (1-1/2) le taux régulier, et tout surtemps fait en plus de douze (12) heures consécutives est payé deux (2) fois le taux régulier.

JOURS DE CONGE HEBDOMADAIRE

Tout travail fait pendant les deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire est payé une fois et demis (1-1/2) le taux de salaire régulier.

PROLONGEMENT DES HEURES DE TRAVAIL EN CAS D'URGENCE

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

ANNEXE "A"

(suite)

PROLONGEMENT DES HEURES DE TRAVAIL EN CAS D'URGENCE (suite)

Lorsqu'un salarié qui a terminé sa journée normale de travail et a quitté l'Hôtel est rappelé au travail par l'Employeur, il a droit à une (1) heure additionnelle pour le déplacement et à au moins quatre (4) heures de salaire à une fois et demis (1-1/2) son taux horaire régulier, ce qui représente au moins sept (7) heures de salaire à son taux de salaire horaire régulier.

Lorsque l'Employeur demande à un salarié de remplacer un autre salarié dont le taux de salaire est supérieur au sien et ce, pour au moins une journée de travail normale, il reçoit le taux de la fonction qu'il occupe temporairement, mais pas moins que son salaire quotidien régulier. Tout salarié qui remplace un autre salarié dont le taux de salaire est inférieur au sien reçoit son propre taux de salaire régulier. Ces dispositions ne sont pas applicables si le changement de position résulte d'une promotion à l'essai ou d'une rétrogradation.

PRESENCE AU TRAVAIL

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

Si un salarié régulier recevant des pourboires est requis de se présenter au travail, il sera payé pour un minimum de quatre (4) heures de travail. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés réguliers à temps partiel ou surnuméraires.

Si un salarié régulier ne recevant pas de pourboires est requis de se présenter au travail, il recevra le salaire d'une (1) journée régulière de travail, selon son taux horaire régulier.

HORAIRE BRISE

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

UNIFORME

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

VETEMENTS PERSONNELS ENDOMMAGES

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

HORLOGES DE POINTAGE

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

TAUX DE SALAIRE

Les taux de salaire horaire et chaque classification d'emploi sont indiqués à l'Annexe "B" et font parties intégrantes de la convention.

FONCTION DE JURE

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

ALLOCATION DE REPAS

Tous les salariés réguliers recevront un repas par jour aux frais de la compagnie.

ANNEXE "B"

CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRES

	<u>1/9/82</u>	<u>1/9/83</u>	<u>1/9/84</u>
Cuisinier Principal	\$ 8.10	\$ 8.60	réouverture
Premier Cuisinier	7.45	7.95	réouverture
Deuxième Cuisinier	6.70	7.25	réouverture
Laveur de Vaisselle	6.00	6.50	réouverture
Femmes de Chambres	6.00	6.50	réouverture
Equipier	6.00	6.50	réouverture
Caissiers(ères)	6.00	6.50	réouverture
Barman	5.75	6.20	réouverture
Serveur(euse)/Caissier(ère)	4.45	4.70	réouverture
Commis Débarrasseur	5.15	5.45	réouverture
Commis de Bars	5.15	5.45	réouverture
Homme d'entretien	7.45	7.90	réouverture
Préposé d'ouvrage Générale	5.95	6.30	réouverture
Chasseur/Baggagiste	4.45	4.70	réouverture

Les nouveaux salariés qui ont complété moins de quatre-vingt dix (90) jours de travail seront payés \$0.25 de moins que les taux horaires en vigueur.

Les salariés qui ont complété quatre-vingt dix (90) jours mais moins d'un (1) an, seront payés \$0.10 de l'heure moins que les taux ci-haut mentionnés.

ANNEXE "C"

CONGES SOCIAUX

Les salariés réguliers auront droit, après avoir complété un (1) an de service continu, à des allocations de congés suivants:

- a) dans le cas du décès survenu dans la famille immédiate, c'est-à-dire, le décès du conjoint(e), d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur, le salarié a droit à un congé de trois (3) jours, sans perte de salaire, pourvu que le salarié assiste aux funérailles;
- b) dans le cas du décès d'un beau-père, belle-mère, beau-frère ou belle-soeur, le salarié a droit à un congé d'un (1) jour sans perte de salaire, pourvu que le salarié assiste aux funérailles;
- c) pour être admissible aux congés de décès ci-haut mentionnés, un salarié doit en faire la preuve sous forme de certificat de décès ou découpage de journal. Les directeurs de section doivent être rapidement avertis;
- d) un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans perte de salaire, le jour de son mariage;
- e) sur avis écrit de trois (3) semaines, un salarié peut s'absenter du travail pendant : (1) jour sans solde, le jour de son déménagement.

ANNEXE "D"

VACANCES ANNUELLES

1. Les salariés réguliers qui ont à leur actif quatre (4) ans de service continu ont droit à trois (3) semaines de calendrier de vacances avec six pour cent (6%) du salaire gagné durant l'année.
2. Tous les salariés réguliers qui ont à leur actif huit (8) ans de service continu ont droit à quatre (4) semaines de calendrier de vacances avec huit pour cent (8%) du salaire gagné durant l'année.

PAIE DE VACANCES

La paie de vacances est remise sur un chèque séparé en même temps que la dernière paie du salarié précédent son départ pour ses vacances annuelles.

Des vacances sont accordées dans les douze (12) mois suivant la date à laquelle un salarié devient admissible en vertu des paragraphes 1, 2.

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

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

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

ANNEXE "E"

JOURS FERIES

L'Employeur accorde à tous les salariés réguliers qui ont terminés leur période de probation, les congés suivants:

- | | | | |
|----|----------------------------|-----|---------------------------|
| 1. | LE JOUR DE L'AN | 7. | L'ACTION DE GRACES |
| 2. | ANNIVERSAIRE DATE D'EMPLOI | 8. | LE JOUR DE NOEL |
| 3. | LE VENDREDI SAINT | 9. | LA FETE DE LA REINE |
| 4. | LA FETE NATIONALE | 10. | ANNIVERSAIRE DE L'EMPLOYE |
| 5. | LA CONFEDERATION | 11. | FETE DES MERES |
| 6. | LA FETE DU TRAVAIL | | |

Les salariés réguliers qui ne travaillent pas ces jours là reçoivent le salaire d'une journée au taux régulier.

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 régulier, le salaire d'une journée au taux régulier.

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

Lorsqu'une fête tombe pendant les vacances d'un salarié régulier, celui-ci a droit à une journée additionnelle de vacances payée.

Les salariés réguliers à temps partiel ont droit aux bénéfices de congés fériés de la façon prévue à la loi sur les normes de travail (Bill 126).

CONGES DE MALADIE

Les salariés réguliers à horaire complet de la compagnie, à l'emploi de l'Hôtel depuis une (1^{re}) année de service continu, auront droit à des allocations de congés de maladie, sous réserve des dispositions suivantes:

1. Tous les cas de maladie doivent être rapportés au service du personnel dans les trois (3) heures de la première journée suivant le moment où le salarié intéressé se serait normalement présenté au travail.
2. Le paiement des congés de maladie commence qu'après la deuxième (2^{ème}) journée de maladie.
3. Le nombre de congés de maladie pour toute année de service d'un salarié sera de dix (10) jours par année.
4. Les congés prévus ci-haut ne s'accumuleront en aucune circonstance d'année en année.
5. Les congés de maladie ne seront pas accordés aux salariés dans le cas de maladie ou d'accident indemnissables en vertu des lois de la Province de Québec.
6. Les congés de maladie ne seront pas payés pour des maladies se déclarant durant le congé annuel d'un salarié.
7. Le salarié devra faire preuve de sa maladie en produisant un rapport de son médecin ou toute preuve considérée comme satisfaisante.
8. Dans les cas douteux, la compagnie se réserve le droit de désigner un médecin autre que celui qui a produit le rapport médical de l'employé, de manière à établir les faits pertinents.

ANNEXE "G"

REGIME DE PENSION

L'Employeur convient de contribuer pour chaque salarié quatre cents (\$0.05) par heure travaillée pour fins de dépôt au régime de fond de pension du Syndicat.

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

CONDITIONS:

Il est convenu par les parties aux présentes que la participation à un tel fond est obligatoire et s'étendra aux salariés qui compléteront leur période de probation et qui sont couverts par la présente convention collective.

ASSURANCE COLLECTIVE

La compagnie offre présentement sous réserve des dispositions de la police collective sous la tutelle de la "City Center Motor Hotel Ltée" émise par La Prudentielle d'Amérique.



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

A.N. (7778-02-05)
19255-09

DÉPÔT

6032-7

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-27824-01
Date	Signature: 84-11-14	Reception: 84-11-16	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Empl. d'Hôtels, Rest. et Commis de Bars, local 31 Att: M. Don Salcito 1410 rue Stanley, ste 500 Montréal, QC. H3A 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant 99691 Canada Inc 6600 Côte de Liesse St-Laurent, QC. H4T 1E3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. Hôtel de Dorval Région: 06-06 Activité: 8811 (10) Affiliation: 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Entente: Taux de salaire horaire pour les garçons et filles de table "extras" du département des banquets - annexe "B".

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David/dg

84-11-29

Pour renseignements

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

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

27824-01

(7788-02-05-19255-09)

COPIE CONFORME.

Don Salaf

SECRÉTAIRE EXÉCUTIF

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE:

99691 CANADA INC.
6600 Côte de Liesse
St-Laurent, Qc.
H4T 1E3

pour son établissement visé:

HOTEL DE DORVAL
6600 Côte de Liesse
St-Laurent, Qc.
H4T 1E3

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET:

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,
RESTAURANTS & COMMIS DE BARS
LOCAL 31 C.T.C.
1410 Stanley - Suite 500
Montréal, Qc.
H3A 1P8

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

MS
MONTREAL
MESSAGERS

84 NOV 16 -9:49

A l'article 13 de la convention collective des banquets présentement en vigueur entre HOTEL DE DORVAL et L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS, RESTAURANTS & COMMIS DE BARS - LOCAL 31 C.T.C., prévoit une réouverture des négociations sur les salaires et les bénéfices, pour la période commençant le 1er novembre 1984 jusqu'au 31 octobre 1985.

A la suite d'une récente rencontre des deux parties, il a été convenu que les taux de salaires horaires pour les garçons et filles de tables "extras" du département des banquets, seront ajustés au 1er novembre 1984 (01-11-84) tels qu'indiqués à l'annexe "B" (ci-jointe). Ces nouveaux taux de salaires ont été approuvés, jeudi le 25 octobre 1984, par les salarié(e)s de l'Hôtel de Dorval.

FAIT ET SIGNE A Dorval CE 14 JOUR DU

MOIS DE Nov 1984.

POUR ET DE LA PART DE:

99691 CANADA INC.
pour son établissement visé:
HOTEL DE DORVAL

Robert Meyer

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,
RESTAURANTS & COMMIS DE BARS
LOCAL 31 C.T.C.

John Starnes

Don Salafis

Theresa Thompson

ANNEXE "B"

TAUX HORAIRE PAR FONCTION

	<u>TAUX PRESENT</u>	<u>1ER NOVEMBRE 1984</u>
toutes les fonctions	\$ 5.27/heure	\$ 5.52/heure
tous les serveurs(euses) inscrit(e)s avant 6h00 a.m. PETIT DEJEUNER	\$ 5.77/heure	\$ 6.02/heure

27824-01 (7788-02-05 - 19255-09)

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

A.N. (7788-02-05 - 19255-09)

DÉPÔT

0032-7

Dépôt N°:

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-27824-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		84-11-14				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Empl. d'Hôtels, Rest. et Comais de Bars, local 31 Att: M. Don Salcito 1410 rue Stanley, ste 500 Montréal, QC. H3A 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant 99691 Canada Inc 6600 Côte de Liesse St-Laurent, QC. H4T 1E3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	K.V. Hôtel de Dorval Région — <u>0606</u> Activité — <u>8811 (10)</u> Affiliation — <u>10</u>

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

Remarques

- Entente: Taux de salaires horaires pour chaque classification, seront ajustés au 1er septembre 1984 - annexe "B".

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-11-29

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

003(113)

RECHERCHE

84 NOV 16 -9:49
MONTREAL MESSAGER
MCA

27824-01 (7788-02-03-19255-09)

MEMOIRE D'ENTENTE

COPIE CONFORME
Don Calafi
SECRÉTAIRE EXÉCUTIF

ENTRE:

99691 CANADA INC.
6600 Côte de Liesse
St-Laurent, Qc.
H4T 1E3

pour son établissement visé:

HOTEL DE DORVAL
6600 Côte de Liesse
St-Laurent, Qc.
H4T 1E3

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET:

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,
RESTAURANTS & COMMIS DE BARS
LOCAL 31 C.T.C.
1410 Stanley - Suite 500
Montréal, Qc.
H3A 1P8

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

5091
MONTREAL
MESSAGES

84 NOV 16 -9:49

mt

A l'article 21.04 de la durée de la convention collective présentement en vigueur entre HOTEL DE DORVAL et L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS, RESTAURANTS & COMMIS DE BARS - LOCAL 31, C.T.C. prévoit une réouverture des négociations sur les salaires et les bénéfices, pour la période commençant le 1er septembre 1984 jusqu'au 31 août 1985.

A la suite d'une récente rencontre des deux parties, il a été convenu que les taux de salaires horaires pour chaque classification seront ajustés au 1er septembre 1984 (01-09-84), tels qu'indiqués à l'annexe "B" (ci-jointe). Ces nouveaux taux de salaires ont été approuvés, jeudi le 25 octobre 1984 par les salarié(e)s de l'Hôtel de Dorval.

FAIT ET SIGNE A DORVAL CE 14 JOUR DU
MOIS DE NOV 1984.

POUR ET DE LA PART DE:

99691 CANADA INC.
pour son établissement visé:
HOTEL DE DORVAL

Robert E. Meepes

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,
RESTAURANTS & COMMIS DE BARS
LOCAL 31 C.T.C.

Jean
Jean Fabeaux
Don Salaf
D. Ratti

ANNEXE "B"

TAUX DE SALAIRES ET CATEGORIES D'EMPLOIS

	<u>TAUX PRESENT</u>	<u>1ER SEPTEMBRE 1984</u>
Cuisinier Principal	\$ 8.60	\$ 9.00
Premier Cuisinier	7.95	8.35
Deuxième Cuisinier	7.25	7.65
Laveur de vaisselle	6.50	6.90
Femmes de chambre	6.50	6.90
Equipier	6.50	6.90
Caissier(e)	6.50	6.90
Barman	6.20	6.45
Serveur(euse)/Caissier(e)	4.70	4.95
Commis débarrasseur	5.45	5.70
Commis de bars	5.45	5.70
Homme d'entretien	7.90	8.30
Préposé d'ouvrage général	6.30	6.70
Chasseur/Bagagiste	4.70	5.10