

7168-8

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE

2163-1379 QUEBEC INC.

Ci-après appelée L'EMPLOYEUR

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DU
CHATEAU MONT SAINTE-ANNE (CSN)
155, boulevard Charest est
Québec (Québec)
G1K 3G6

Ci-après appelé LE SYNDICAT

85
FEV-8 13:57

B.C.Q.T.
QUEBEC

hpm

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur, ses salariés et le Syndicat, de déterminer les conditions de travail.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 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.
- 2.02 La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise selon les dispositions du Code du travail de la province de Québec en date du 16 mars 1981.
- 2.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur, n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- 2.04 Pendant la durée de la présente convention, sauf dans les cas où la décision ne relève pas de l'Employeur, de ce qui est déjà concédé à des tiers, de l'exploitation de la restauration (cuisines, restaurants, salles à manger, le Cumulus) et de la correction des vices de construction et de certains services (limousine, animation sociale, sportive et culturelle), l'Employeur convient de ne pas confier à des tiers, par contrat à forfait, l'exploitation en tout ou en partie d'un département exploité.

Pendant la concession du service de restauration, le concessionnaire est lié par la présente convention collective.

Advenant que le concessionnaire du service de restauration cesse d'opérer pour quelque motif que ce soit, l'Employeur convient de tout mettre en oeuvre pour que le service de restauration soit rétabli le plus tôt possible, sous réserve de son droit de trouver un autre concessionnaire.

Cependant, la présente disposition ne restreint pas le droit de l'Employeur de confier à des firmes extérieures, l'entretien d'équipement qui nécessite de la main-d'oeuvre plus spécialisée (exemple: ascenseurs, dactylographes, machines comptables, système de réfrigération, etc.).

Egalement, l'Employeur peut confier à des firmes extérieures, l'exécution des travaux urgents qui doivent être exécutés dans un laps de temps déterminé pour répondre aux besoins de la clientèle, pour le commencement ou la continuité des opérations, lorsque déjà en fonction, ce qui ne doit pas le priver de travail en temps supplémentaire.

- 2.05 Les cadres ont droit de faire du travail couvert par l'unité de négociation mais à la condition seulement qu'un salarié couvert par la présente convention travaille en même temps dans le département concerné.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion et, généralement diriger l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les méthodes d'exécution, décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations et toutes autres matières concernant les opérations de l'Employeur et dont il n'est pas spécifiquement traité dans la présente convention.

3/

- 3.02 L'Employeur s'engage à exercer ses droits de direction de façon compatible avec la présente convention, à défaut de quoi, un grief peut être soumis.

ARTICLE 4 - DISPOSITIONS GENERALES

- 4.01 Aux fins de l'application de la présente convention, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de discrimination contre quelque salarié que ce soit à cause de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de ses croyances religieuses ou de ses opinions politiques.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'une classification est réputée non-discriminatoire.

- 4.02 Les communications entre l'Employeur et ses salariés se font en français.
- 4.03 Toute grève, contre-grève (lock-out) ou toute autre forme de cessation concertée de travail ou autre action collective qui interrompt ou réduit le travail, sont interdites en toutes circonstances pendant la durée de la convention.

ARTICLE 5 - DEFINITIONS

- 5.01 Promotion: Transfert d'un salarié d'un poste d'une classification à un autre poste d'une autre classification dont le taux de salaire est plus élevé.
- 5.02 Mutation: Transfert d'un salarié d'un poste d'une classification à un autre poste d'une autre classification dont le taux de salaire est identique ou à l'intérieur de la même classification.

4/

5.03 Rétrogradation: Transfert d'un salarié d'un poste d'une classification à un poste d'une autre classification dont le taux de salaire est moins élevé.

5.04 Salarié en probation: Un salarié qui n'a pas complété trente (30) jours de travail au service de l'Employeur.

5.05 Salarié régulier: Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une semaine régulière de travail.

5.06 Salarié régulier à temps partiel: Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé deux (2) jours ou moins de façon régulière même s'il est cédulé de temps à autre pour plus de deux (2) jours par semaine.

5.07 Salarié temporaire ou surnuméraire: Un salarié qui a complété sa période de probation qui est assigné à un travail spécifique à durée déterminée ou à un poste dépourvu temporairement de son titulaire.

5.08 Un salarié régulier à temps partiel ou surnuméraire conserve son statut respectif tant qu'il n'a pas obtenu un poste de salarié régulier par voie d'affichage.

L'ancienneté du salarié régulier à temps partiel ou du salarié temporaire ou surnuméraire s'accumule au prorata du temps travaillé.

Pour les fins d'application de la convention, le salarié régulier a préséance sur le salarié régulier à temps partiel ou le salarié temporaire ou surnuméraire.

ARTICLE 6 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES

6.01 Les salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur à la date de signature de la convention ne seront pas mis à pied

par suite de l'abolition d'un poste ou à la mise en place d'un nouvel appareil qui effectue le travail effectué auparavant par le salarié.

- 6.02 Lorsqu'un appareil désuet est remplacé par un appareil plus moderne, l'Employeur entraîne le salarié impliqué dans une période d'adaptation normale.

ARTICLE 7 - REGIME SYNDICAL

- 7.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat.

- 7.02 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue sur chaque paie par l'Employeur d'une somme équivalente à la cotisation régulière du Syndicat, telle que fixée par règlement dudit Syndicat.

L'employeur fait remise au Syndicat, dans les quinze (15) jours du mois suivant, des montants déduits, par chèque payable à l'ordre du Syndicat, et adressé au trésorier. La remise est accompagnée d'un état confectionné suivant la pratique passée ou suivant la nouvelle pratique, le Syndicat étant informé des changements.

- 7.03 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait exclu de ses cadres. Cependant, le salarié reste soumis aux stipulations du paragraphe 7.02.

- 7.04 a) L'Employeur fournit, le 31 janvier de chaque année, au secrétaire du Syndicat, la liste complète de ses salariés. Cette liste comprend les nom, prénom, la dernière adresse domiciliaire connue, la date d'entrée en service, l'ancienneté départementale ainsi que la classification et le département suivant le code de l'informatique.

b) L'Employeur inscrit le montant des cotisations perçues l'année précédente sur les formules T-4 et TP-4.

ARTICLE 8 - ACTIVITES SYNDICALES

- 8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage à la cafétéria, au vestiaire, aux fins d'afficher les avis de convocations des assemblées ou tout autre avis relatif aux activités syndicales du Syndicat.
- 8.02 Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom des salariés qui sont délégués et de tout changement qui pourra se produire par la suite.
- 8.03 Le représentant extérieur du Syndicat, après identification auprès du directeur général et après avoir obtenu son autorisation, laquelle ne peut être refusée sans raison valable, peut visiter les locaux de l'Employeur, en temps raisonnable, dans le but de vérifier les conditions de travail des salariés, étant bien convenu que de telles visites ne doivent aucunement affecter les devoirs et le travail des salariés.
- 8.04 L'Employeur continue de mettre à la disposition du Syndicat le local actuel mais convient de le fermer de façon à ce que le Syndicat en ait l'usage exclusif. Il est convenu que les rencontres pouvant avoir lieu au local syndical ne doivent aucunement affecter les devoirs et le travail des salariés.
- 8.05 L'Employeur libère, sans perte de salaire trois (3) délégués à la fois, pour participer aux séances de négociation et de conciliation de la convention collective.
- 8.06 L'Employeur libère, sans perte de salaire, les délégués concernés par le problème discuté lors de réunions qu'il convoque.

- 8.07 L'Employeur libère, sans solde, deux (2) délégués de départements différents, pour participer aux congrès de la CSN, de la Fédération du Commerce Inc. (CSN) et du Conseil Central de Québec et leurs instances respectives. La demande écrite pour une telle libération est faite sept (7) jours à l'avance pour un maximum de vingt-quatre (24) jours par année.
- 8.08 L'Employeur libère, sans solde, sur demande écrite faite sept (7) jours à l'avance, trois (3) salariés de départements différents, pour participer à des réunions ou sessions d'étude qui devront être tenues à l'extérieur de la propriété de l'Employeur.
- 8.09 a) L'Employeur libère, sans solde, une demi-journée (1/2), le lundi de chaque semaine, le délégué désigné par le Syndicat qui agit pour la durée de la convention. Pendant ses vacances ou une absence de maladie de plus de deux (2) mois ou suite à une démission de cette fonction, le délégué désigné est remplacé par un autre délégué.
- b) Ce délégué peut participer à une réunion avec l'Employeur pour la discussion de griefs. A la demande du Syndicat, le représentant extérieur du Syndicat peut participer aux discussions.
- 8.10 Pour toute matière disciplinaire, tout membre du Syndicat peut être accompagné, à sa demande, d'un délégué syndical, lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.
- 8.11 Une demande faite selon les dispositions de 8.07 et 8.08, dans un délai de moins de sept (7) jours ne peut être refusée sans motif valable.
- 8.12 L'Employeur paie les salariés pendant les absences prévues à 8.07, 8.08 et 8.09 comme s'ils avaient été au travail et facture au Syndicat, mensuellement, les salaires perdus pendant cette période et déduit ce montant

de la remise des cotisations syndicales ainsi que sa contribution à la CSST, CAC, RRQ, RAMQ, fonds de pension, assurance collective et pourcentage des vacances. Il ne sera pas tenu compte de ces heures pour l'application du temps supplémentaire.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 9.01 Grief: Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 9.02 Le salarié seul ou le délégué de département ou le Syndicat soumet tout grief, par écrit, au directeur général ou à son représentant dans les quinze (15) jours de la connaissance des faits donnant naissance au grief sans jamais dépasser trente (30) jours des faits eux-mêmes.
- 9.03 Le directeur général ou son représentant donne sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours de la réception du grief.
- 9.04 Si le salarié ou le délégué ou le Syndicat n'est pas satisfait de la décision écrite du directeur général ou de son représentant, ou à défaut de réponse, le grief est référé à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 10.
- 9.05 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé par son supérieur à cause de la présentation d'un grief.
- 9.06 Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas.
- 9.07 Les parties peuvent, d'un commun accord, extensionner les délais prévus aux paragraphes 9.02 et 9.03.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

- 10.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante, à l'expiration du délai de trente (30) jours de l'expiration du délai accordé au directeur général ou son représentant, pour rendre sa décision écrite, le Syndicat peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage, par un avis envoyé à l'Employeur dans les trois (3) mois suivants.
- 10.02 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases de la procédure de règlement des griefs.
- 10.03 Pour la durée de cette convention, les parties désignent à l'avance Me François G. Fortier et monsieur Jean Sexton comme arbitres. Ces arbitres seront appelés en rotation et s'ils ne sont pas disponibles, le grief est référé à une personne choisie d'un commun accord par les parties. A défaut d'entente entre les parties, l'arbitre est désigné par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 10.04 Une fois nommé, l'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les deux (2) mois suivant sa nomination.
- 10.05 L'arbitre unique possède les pouvoirs prévus au Code du travail en ce qui concerne l'arbitrage de griefs.
- 10.06 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 deux parties à cette convention.
- 10.07 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer, d'ajouter ou de soustraire quoi

que ce soit à cette convention. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier ou annuler la mesure disciplinaire imposée par l'Employeur.

- 10.08 Toutes les ententes convenues entre les parties, à l'une ou l'autre étape de la procédure de griefs, lient les parties et sont exécutoires.
- 10.09 Le représentant du Syndicat et le témoin principal sont libérés, sans perte de salaire, et ce, pour le temps nécessaire lors de l'audition du grief à l'arbitrage.
- 10.10 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.

ARTICLE 11 - CHANGEMENTS DE CONDITIONS DE TRAVAIL

- 11.01 Avant de changer la vocation, l'orientation ou l'organisation d'un département, l'Employeur en discute avec le délégué syndical, le délégué libéré hebdomadairement et le représentant extérieur.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

- 12.01 a) Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a complété trente (30) jours de travail pour l'Employeur. A l'expiration de cette période de probation, son ancienneté est rétroactive à la date de son entrée en service.
- b) Pendant sa période de probation, un salarié peut être suspendu ou congédié et le salarié ne peut avoir recours à la procédure de griefs selon les dispositions de la convention collective.
- 12.02 Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Mise à pied effectuée après la signature de la présente convention et n'excédant pas dix-huit mois;
- b) Absence pour maladie ou accident n'excédant pas dix-huit mois;
- c) Absence prévue par la convention ou autrement autorisée par l'Employeur;
- d) Absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue par la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail.

12.03 Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) Abandon volontaire de l'emploi;
- b) Congédiement;
- c) Mise à pied excédant dix-huit mois;
- d) Absence pour maladie ou accident après dix-huit mois;
- e) Absence sans permission excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs de travail à moins d'impossibilité physique;
- f) Défaut du salarié mis à pied de reprendre le travail, sauf en cas de maladie ou accident, dans les sept (7) jours de calendrier de la réception d'un avis de retour au travail qui lui est adressé à sa dernière adresse connue, sous pli recommandé ou certifié, avec copie au Syndicat.

12.04 Un salarié promu hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté pour une période de six (6) mois à compter de la date de sa promotion s'il redevient salarié. Après cette période, il perd son ancienneté.

ARTICLE 13 - POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL

- 13.01 Un poste vacant ou un poste nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation est affiché par l'Employeur aux tableaux d'affichage pendant sept (7) jours et copie de l'avis est remise à un officier du Syndicat le jour même de l'affichage si tel officier est présent ou, à défaut, le lendemain. Les salariés intéressés doivent, pendant ce délai, déposer leur demande au bureau du directeur général, avec copie au secrétaire du Syndicat.
- 13.02 Lorsque le titulaire d'un poste est absent à cause de maladie ou accident, pour plus de deux (2) mois, le poste est considéré vacant. A son retour, le titulaire reprend son poste.
- 13.03 L'Employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure suivante:
- a) L'Employeur accorde le poste au salarié du département concerné ayant le plus d'ancienneté départementale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste; s'il n'y a aucun salarié qualifié dans le département, la préférence est donnée au salarié d'un autre département.
 - b) Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions;
 - c) Le salarié qui remplit un poste vacant a droit à une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours de travail. Si, au cours de cette période, un salarié ne peut ou ne veut garder le nouveau poste, il a droit de retourner à son poste antérieur, sans perte d'aucun de ses droits. Si, au cours de cette période, l'Employeur retourne le salarié à son poste antérieur, il a le fardeau de la preuve en cas de grief.

- 13.04 Dans le cas de réduction de personnel, le salarié affecté est celui ayant le moins d'ancienneté départementale dans le département où doit s'effectuer la réduction de personnel.

Le salarié régulier ainsi affecté pour une période de plus de trois (3) semaines peut déplacer le salarié d'un autre département, ayant moins d'ancienneté générale que lui, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.

Le salarié mis à pied pour une période de sept (7) jours consécutifs ou plus reçoit, après cela, son relevé d'emploi pour fins d'assurance-chômage; cela ne lui donne cependant aucun droit de toucher sa prestation de vacances prévue à l'article 20.

- 13.05 Dans le cas de fermeture permanente d'un département, le salarié ainsi affecté peut déplacer un salarié d'un autre département ayant moins d'ancienneté générale que lui, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.

- 13.06 Lorsque l'Employeur met définitivement à pied un ou des salariés réguliers ou un ou des salariés réguliers à temps partiel, il donne un préavis de deux (2) semaines.

- 13.07 Le retour au travail suite à une réduction de personnel se fait par ordre inverse de la mise à pied.

- 13.08 a) L'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés exclus de l'unité de négociation et informe le Syndicat de tout changement pendant la durée de la convention.

b) Sous réserve de l'accréditation, les classifications actuelles régies par la convention collective de travail ne seront pas remplies par des salariés exclus de l'unité de négociation.

14/

13.09 Pour les fins d'application de la présente convention collective, les parties reconnaissent six (6) départements:

1.- Les salles à manger Soleil Levant, Grive des Bois et St-Moritz, la terrasse, les banquets, le service aux chambres et le bar Cumulus;

2.- Cuisine - plongeurs;

3.- Réception-réservation, téléphoniste, capitaine, chasseur, portier, voiturier;

4.- Piano-bar, disco, piscine-bar, Crépuscule, bars fixes et roulants;

5.- Maintenance;

6.- Magasin.

13.10 Nonobstant les clauses 13.03, 13.04 et 13.05, il ne peut y avoir de déplacement d'un salarié d'un département opéré par l'Employeur à un département opéré par un concessionnaire ni vice et versa, et ce, à moins d'entente contraire par écrit entre les parties.

ARTICLE 14 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

14.01 Les classifications auxquelles s'appliquent la présente convention et les taux de salaires payés pour chaque classification sont indiqués à l'Annexe «A» qui fait partie intégrante de la présente convention.

14.02 Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'Annexe «A» pour sa classification.

14.03 Les taux applicables aux nouvelles classifications créées ou aux classifications qui sont substantiellement transformées pendant la durée de la présente convention sont déterminés par l'Employeur, après entente avec le

Syndicat, en tenant compte des classifications existantes et des taux apparaissant à l'Annexe «A». Cependant, tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

14.04 a) Tous les salariés sont payés à tous les deux jeudis par chèque ou si cela est possible par virement bancaire à la Caisse populaire St-Féréol-les-Neiges. Si le jeudi est fête, les salariés sont payés le jour ouvrable précédent.

b) En cas de maladie de plus de quatre (4) jours dont l'Employeur aura été avisé, ou d'accident de travail, le chèque est expédié au domicile du salarié par courrier «express ou recommandé», sauf si le paiement est effectué par virement bancaire.

14.05 Les détails suivants doivent apparaître sur le bulletin de paie de chaque salarié:

1. Nom;
2. Date de la période de paie;
3. Nombre d'heures travaillées;
4. Montant brut de la paie;
5. Détail des déductions;
6. Montant net de la paie;
7. Cumulatif de vacances (en autant que cela est possible).

14.06 Tout salarié qui est mis à pied, congédié, ou quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels et toute autre somme convenue à la première paie qui suit cette décision.

14.07 Lorsqu'un salarié, à la demande de l'Employeur, accomplit le travail d'une autre classification:

a) dont le taux de rémunération est supérieure au sien, il reçoit le taux de cette classification, à condition d'accomplir ce travail pour une durée supérieure à quatre (4) heures;

16/

b) dont le taux de rémunération est inférieur au sien, il conserve son taux régulier.

14.08 Tout salarié dont le transfert est fait à sa demande est rémunéré selon le taux de classification qu'il remplit.

14.09 Tout salarié dont le transfert résulte d'une réduction de personnel est rémunéré selon le taux de la classification qu'il remplit.

14.10 Lors d'une réduction de personnel, un salarié peut choisir d'être mis à pied plutôt que de déplacer un salarié d'un autre département dans une classification dont le taux de salaire est inférieur au sien.

ARTICLE 15 - SECURITE ET SANTE

15.01 L'Employeur prend les moyens adéquats pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant les heures de travail.

15.02 En vue d'assurer le bien-être, de prévenir les maladies et accidents de travail, l'Employeur doit maintenir la sécurité et l'hygiène au travail. L'Employeur et les salariés s'engagent à respecter, comme base minimum, les conditions de sécurité et de santé au travail des lois et règlements.

15.03 L'Employeur doit fournir les moyens de protection nécessaires. Le salarié doit utiliser les moyens de protection fournis par l'Employeur.

15.04 Un salarié victime d'un accident de travail est rémunéré pour toute heure perdue le jour de l'accident, s'il lui est impossible de compléter ou de terminer sa journée normale de travail à cause de l'accident.

- 15.05 Après avoir été avisé par le salarié concerné, si le délégué syndical juge que l'exécution d'un travail est dangereuse pour la sécurité d'un salarié, celui-ci est affecté à un autre travail.
- 15.06 Le comité de sécurité est composé de deux (2) représentants de chaque partie. Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties pour étudier les situations dangereuses, faire les recommandations appropriées et pour analyser les circonstances qui entourent un accident de travail ayant causé des blessures sérieuses.

ARTICLE 16 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 16.01 Les mesures disciplinaires doivent être appliquées d'une façon équitable et progressive, eu égard à la nature des infractions reprochées, copie de toute mesure disciplinaire doit être remise à un représentant syndical.
- 16.02 Lorsqu'un salarié a posé un acte susceptible d'entraîner contre lui une suspension ou un congédiement, l'Employeur, avant d'imposer cette mesure, rencontre et communique au salarié concerné et au délégué syndical la nature et la date de l'acte reproché.
- 16.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 16.04 Aucune offense d'un salarié datant de plus de six (6) mois de travail ne peut être invoquée par la suite si aucune autre infraction de même nature n'a été commise pendant cette période.
- 16.05 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

ARTICLE 17 - UNIFORMES

- 17.01 L'Employeur continue de mettre à la disposition et d'entretenir, à ses frais, les uniformes qu'il fournit. Selon les circonstances, l'Employeur en fournit plus qu'un (1). De plus, l'Employeur met à la disposition et entretient à ses frais les uniformes spéciaux qu'il exige.
- 17.02 Lorsqu'un salarié quitte son emploi ou est congédié ou est mis à pied, il doit s'assurer de remettre son uniforme à l'Employeur, sinon le tout en est déduit de son dernier chèque de paie.

ARTICLE 18 - CONGES SOCIAUX

- 18.01 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à cinq (5) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours devant être travaillés.
- 18.02 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à trois (3) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de ses père et mère, frère, soeur, beau-père et belle-mère. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours devant être travaillés jusqu'au jour des funérailles inclusivement.
- 18.03 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à un (1) jour de congé payé à son taux régulier pour assister aux funérailles de son beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père et grand-mère, si le jour des funérailles est un jour devant être travaillé.
- 18.04 Un salarié qui a complété sa période de probation bénéficie d'un (1) jour ouvrable de congé payé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

19/

18.05 Un salarié bénéficie d'un congé sans solde à condition d'aviser son supérieur immédiat quatorze (14) jours avant le congé:

- cinq (5) jours à l'occasion de son mariage.
- un (1) jour à l'occasion du mariage d'un frère, d'une soeur, de son père ou de sa mère, de son enfant.

18.06 Un salarié appelé à agir comme juré pendant ses heures normales de travail reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité versée à ce titre par la Cour, sur présentation de la preuve officielle du versement de l'indemnité, jusqu'à un maximum de douze (12) jours par année.

18.07 L'Employeur accorde le temps nécessaire afin de voter aux élections fédérales ou provinciales, tel que prévu par les lois respectives.

L'Employeur accorde le temps nécessaire, au maximum trois (3) heures, sur avis d'une (1) semaine, afin de permettre au salarié de voter aux élections à l'échevinage et mairie et pour l'élection des commissaires d'écoles.

18.08 Un congé sans solde est accordé à un salarié pour une période de deux (2) mois consécutifs lors de l'adoption d'un enfant, sur avis préalable de deux (2) mois.

18.09 Après deux (2) ans de service, le salarié a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'il en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

19.01 a) Dans chaque département et à l'intérieur de chaque classification, selon leur ancienneté, les salariés sont cédulés suivant l'ordre suivant:

1. Salariés réguliers;
2. Salariés réguliers à temps partiel;
3. Salariés surnuméraires ou temporaires.

b) Les salariés qui doivent demeurer à leur poste de travail ont droit à une période de repas de trente (30) minutes payée et ce, vers le milieu de la journée régulière de travail. De façon non-exhaustive, les salariés des départements suivants jouissent du présent article, soit: surveillants (piscine), réception, réservation téléphoniste, chasseur, portier, voiturier, cuisine et barmen.

L'Employeur fournit gratuitement le repas à tous ses salariés couverts par l'unité de négociation au milieu de leur quart de travail ainsi que le café aux périodes de repos.

c) Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes par chaque demi-journée de travail; pour les départements à service continu, cette période est prise par alternance. Dans le cas où il y a un seul salarié en service, le sous-paragraphe d) s'applique.

Le repas est pris entre:

- 11 h 00 à 12 h 30;
- 16 h 30 à 18 h 30.

d) Réception - réservation - téléphoniste

Nonobstant le sous-paragraphe c), le chef de service peut permettre la juxtaposition des deux périodes de repos à la période de repas.

e) Tous les salariés ont le droit de fumer dans les locaux prévus à cette fin.

f) Tout salarié régulier a droit à un congé de quarante-huit (48) heures consécutives.

g) La semaine normale de travail commence le dimanche et se termine le samedi.

h) Les heures d'ouverture et de fermeture de la cafétéria seront établies de façon à permettre à tous les salariés de prendre toutes les périodes de repas et de repos prévues à la présente convention collective.

i) Un préposé de la cuisine sera affecté au service des repas durant les heures d'ouverture.

j) Les heures de repas sont réparties équitablement entre les salariés de chaque département lorsqu'il n'est pas possible de prendre un repas à une heure fixe.

19.02 Maintenance - magasin

La semaine de travail est de quarante (40) heures, soit cinq (5) jours de huit (8) heures de travail. La période de repas est prise vers le milieu de la journée.

19.03 Cuisine, réception-réservation, téléphoniste, chasseur, portier, voiturier

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures de travail, soit cinq (5) jours de huit (8) heures de travail.

19.04 Piano-bar, disco, piscine-bar, Crépuscule, bars fixes et roulants

La semaine régulière de travail est de quarante-quatre (44) heures.

19.05 Salles à manger, restaurants, banquets, service aux chambres, Cumulus

La semaine régulière de travail est de quarante-quatre (44) heures.

- 19.06 Toute heure de travail exécutée en plus des heures régulières de travail de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée au taux du salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

Les heures supplémentaires effectuées un jour de fête chômé et payé au sens de la présente convention collective seront rémunérées au taux du salaire régulier majoré de deux cent pour cent (200%).

- 19.07 Le temps supplémentaire est volontaire et réparti entre les salariés qui exécutent normalement ce travail, sauf en continuité du travail commencé. Il est obligatoire par ordre inverse d'ancienneté.

- 19.08 Le salarié régulier des départements de la maintenance, du magasin, de la réception et de la cuisine, qui se rapporte au travail selon la cédule établie et qui travaille moins que sa journée normale de travail, à la demande de l'Employeur, a droit à une rémunération équivalente à sa journée normale de travail telle que cédulée.

- 19.09 Tout salarié qui a quitté l'hôtel et qui est rappelé d'urgence de son domicile au travail, sauf les salariés affectés aux banquets, après les heures de travail prévues à l'article 19, bénéficie d'une garantie de quatre (4) heures à taux régulier.

- 19.10 L'Employeur informe les salariés réguliers de leur cédule de travail une (1) semaine de travail à l'avance, en tenant compte de la fluctuation des besoins de chaque département, laquelle peut être modifiée douze (12) heures à l'avance; si l'avis n'est pas donné dans le délai prévu, le salarié obtient quatre (4) heures de salaire au taux régulier.

ARTICLE 20 - VACANCES

- 20.01 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a moins d'une (1) année d'ancienneté, a droit à une (1) journée de vacances par mois de service, jusqu'à concurrence de dix (10) journées, rémunérées à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 20.02 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété une (1) année d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines de vacances, rémunérées à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété trois (3) années d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines de vacances, rémunérées à raison de cinq pour cent (5%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété quatre (4) années d'ancienneté, a droit à trois (3) semaines de vacances, rémunérées à raison de six pour cent (6%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 20.03 L'Employeur affiche, au plus tard le 15 mars, une liste des salariés avec leur ancienneté et la durée de congé annuel à laquelle ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence, au plus tard le 1er avril.
- 20.04 L'Employeur détermine la date du congé annuel en tenant compte de l'ancienneté départementale et de la préférence exprimée par les salariés. Cependant, afin d'assurer la continuité des opérations, la période où les vacances sont prises est déterminée par l'Employeur; cette période est continue, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le salarié.

- 20.05 La période située entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année sera considérée comme la période pour prendre ses vacances.
- 20.06 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie, pour raison de maladie, accident, accident de travail, survenu avant le début de sa période de vacances, doit en aviser son Employeur, dès que possible, avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire, résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, le salarié doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique. L'Employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci.
- 20.07 La liste des vacances est affichée pour chaque département le 15 avril aux endroits habituels.
- 20.08 La rémunération du congé annuel est remise au salarié avant son départ en congé annuel.
- 20.09 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération des vacances accumulées jusqu'à la date de son départ, au taux prévu à la convention.
- 20.10 L'Employeur convient de déposer à chaque période de paie, dans un compte en fidéicommis, un montant d'argent équivalant aux prestations de vacances pour le travail effectué durant ladite période de paie. Le Syndicat aura droit d'obtenir copie du dépôt à chaque mois. Les parties conviennent que les intérêts sur les sommes ainsi déposées appartiennent à l'Employeur.

ARTICLE 21 - CONGE DE MATERNITE

- 21.01 L'Employeur accorde à la salariée enceinte un congé de maternité sans solde selon les modalités qui suivent.
- 21.02 Pour les fins de l'article 21.01, une salariée est réputée être à l'emploi de l'employeur durant une grève ou un lock-out.
- 21.03 Sous réserve des articles 21.07 et 21.08, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder vingt (20) semaines. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- 21.04 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 21.05 A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.
- Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
- 21.06 Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de

travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 21.03 à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

21.07 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

21.08 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

21.09 La salariée qui fait parvenir, avant la date d'expiration de son congé de maternité, à l'employeur, un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.

21.10 Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner, par écrit, à l'employeur, un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 21.06, le certificat médical remplace le présent avis.

- 21.11 Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser de travailler dans un délai moindre.
- 21.12 En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- 21.13 Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 21.10, 21.11 et 21.12 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 21.14 Dans les cas et selon les limites prévues aux articles 21.03, 21.04, 21.07, 21.08 et 21.09, une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 21.10, 21.11 et 21.12 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.
- 21.15 Sous réserve de l'article 21.04, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé aux articles 21.10 à 21.14 est présumée avoir démissionné.
- 21.16 L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 21.17 A la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la salariée dans son poste en lui accordant les

avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

- 21.18 La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.
- 21.19 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- 21.20 Lorsque l'Employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.
- 21.21 La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à la salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 21.22 Un congé sans solde de huit (8) semaines consécutives est accordé à un salarié qui adopte un enfant, à la condition qu'il soit la personne reconnue pour s'occuper à plein temps de son enfant et sur avis préalable de deux (2) mois.
- 21.23 A la fin de son congé de maternité, la salariée a droit d'obtenir, sur demande écrite à l'employeur, un congé sans solde ne pouvant excéder six (6) mois.
- 21.24 Durant son congé de maternité, un délégué peut postuler pour la salariée enceinte selon l'article 13.01. Si la salariée enceinte est choisie, l'Employeur pourra combler

le poste temporairement jusqu'à son retour, selon l'ancienneté si possible.

21.25 L'Employeur informe la salariée qui lui a fait part qu'elle était enceinte de tout cas de maladie infectieuse dont il a connaissance et qui peut mettre en danger la salariée enceinte ou le fœtus.

21.26 Les articles 40 à 48 de la Loi sur la santé et sécurité au travail s'appliquent à la salariée enceinte.

ARTICLE 22 - FETES CHOMEES ET PAYEES

22.01 L'Employeur reconnaît les jours fériés suivants:

- le Jour de l'An;
- le Vendredi Saint;
- le 1er mai;
- la Fête de Dollard;
- la St-Jean-Baptiste;
- la Confédération;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâces;
- la Toussaint;
- le 24 décembre;
- le Jour de Noël;
- l'anniversaire du salarié.

22.02 Le salarié régulier bénéficie du paiement du jour férié s'il a travaillé le jour précédant le jour férié et le jour suivant le jour férié, sauf s'il est en congé annuel ou en congé hebdomadaire ou bénéficie d'un congé social pour maladie, accident ou autre, ou s'il jouit d'une absence autorisée par l'Employeur ou prévue à la convention collective autre qu'une mise à pied pour trois semaines ou plus.

22.03 a) Le salarié régulier ou à temps partiel cédulé et qui travaille l'un de ces jours fériés est rémunéré, après entente avec son supérieur immédiat, comme suit:

- 1) au taux double, pour chaque heure travaillée;
ou
 - 2) au taux simple et le choix d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié.
- b) Le salarié régulier ou à temps partiel cédulé pour être en congé et qui travaille, à la demande de l'Employeur, est rémunéré, après entente avec son supérieur, comme suit:
- 1) au taux triple, pour chaque heure travaillée;
ou
 - 2) au taux double et le choix d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié.

ARTICLE 23 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 23.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur le régime d'assurance collective existant à la date de la signature de la convention.

ARTICLE 24 - CONDITIONS PARTICULIERES

- 24.01 a) L'Employeur fournit au journalier un anorak d'hiver;
- b) L'Employeur met des vêtements chauds à la disposition des personnes devant sortir les vidanges durant la période froide ainsi que des imperméables.
- 24.02 La vérification du tiroir-caisse est effectuée en présence du responsable de ce tiroir-caisse. Un tiroir-caisse est attitré à chaque commis de réception, par quart de travail, dans l'éventualité de l'installation d'une nouvelle caisse.

24.03 Soleil Levant, Grive des Bois

a) Sauf pour l'ouverture et la fermeture, les serveurs sont assignés à une seule section à la fois et la répartition des sections se fait de façon rotative.

b) Les clients sont placés et partagés de façon la plus égale possible entre les sections de la salle à manger.

c) L'Employeur convient de payer quinze pour cent (15%) de l'addition d'un groupe organisé de clients (Tour) aux salariés de la section où ils ont été servis.

24.04 a) Banquets

Les salariés réguliers, non cédulés, de la Grive des Bois, du Soleil Levant et du St-Moritz, ont la préférence par rapport aux salariés non réguliers des banquets pour effectuer le service.

Autant que possible, la préférence accordée à ces salariés est équitable entre eux et ce, sur une période de deux (2) mois; telle préférence est équitable lorsqu'est égal le total du nombre de fois où un salarié régulier est cédulé, du nombre de fois où un salarié régulier refuse une assignation et du nombre de fois où un salarié régulier accepte une assignation.

Un salarié régulier est considéré cédulé s'il a complété sa semaine régulière de travail, s'il devait travailler en temps supplémentaire au cours de ce banquet ou s'il est effectivement cédulé pour son travail habituel.

b) Contrat

Sur demande, le délégué syndical peut voir le contrat écrit intervenu avec le client pour le banquet.

c) Pourboires

L'Employeur distribue tous les pourboires perçus sur les banquets, soit quinze pour cent (15%) du prix, à tous les employés (salariés et cadres) qui ont travaillé au banquet. Toutefois, le nombre de cadres ne doit pas

excéder deux (2) sauf dans des circonstances spéciales où il peut y en avoir un troisième.

Les parties conviennent cependant de réouvrir cette clause dès qu'une salle de banquet aura été aménagée.

24.05 Stationnement

Les stationnements sont fournis gratuitement aux salariés, aux endroits indiqués par l'Employeur.

24.06 Le supérieur immédiat n'impose pas de mesure disciplinaire ou de blâme à un salarié en retard au travail à cause d'une tempête de neige. Autant que possible, le salarié avise son supérieur immédiat de tel retard.

ARTICLE 25 - COMMUNICATIONS

25.01 Tout avis écrit que l'une des parties donne à l'autre est adressé comme suit:

A l'Employeur: 2163-1379 Québec Inc.
1, Parc Samuel Holland, bureau 2340
Québec (Québec)
G1S 4P2

Au Syndicat: Syndicat des travailleurs(euses) du
Château Mont Ste-Anne (CSN)
155, boul. Charest est
Québec (Québec)
G1K 3G6

25.02 Tout avis ainsi expédié est censé avoir été signifié le jour ouvrable suivant la date de son dépôt à la poste; le reçu de recommandation postale sert à établir la date de la mise à la poste.

33/

- 25.03 L'une ou l'autre des parties peut, en tout temps, changer son adresse, en donnant avis à cet effet comme susmentionné.

ARTICLE 26 - LETTRE D'ENTENTE ET ANNEXE

- 26.01 Les lettres d'entente et les annexes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 27 - DUREE DE LA CONVENTION

- 27.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1986. Les salaires sont rétroactifs au 1er janvier 1985.
- 27.02 Toutefois, la convention collective demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement, sauf à compter de la date de l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 6 e jour de février 1985.

2163-1379 QUEBEC INC.

Par: _____

Par: _____

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DU
CHATEAU MONT SAINTE-ANNE (CSN)

Par: _____

Par: _____

TCM 0.2

Paul Stedler

LETTRE D'ENTENTE

Re: Salariés ayant déjà travaillé à l'Hôtel Château Mont Ste-Anne avant le 1er septembre 1983.

Lorsque l'Employeur engage dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, des salariés réguliers ou des salariés à temps partiel ayant accumulé plus de trente (30) jours d'ancienneté, qui ont déjà travaillé à l'Hôtel Château Mont Ste-Anne, mais pas depuis le 1er septembre 1983 et qui se trouvaient sur la liste d'ancienneté au 31 août 1983, ces salariés recommencent à zéro leur ancienneté sauf qu'il leur est crédité dès leur première journée de travail trente (30) jours d'ancienneté. En cas d'égalité d'ancienneté entre deux salariés ou plus, ils apparaîtront à la liste d'ancienneté suivant un ordre de priorité en fonction de la date de leur dernier engagement avant le 31 août 1983.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce
6 e jour de février 1985.

2163-1379 QUEBEC INC.

Par: _____

Par: _____

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DU CHATEAU
MONT SAINTE-ANNE (CSN)

Par: _____

Par: _____

Joel Rod

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT CERTAINES
PERSONNES AFFECTEES A LA MAINTENANCE

- Mario L'Heureux
- Daniel St-Gelais
- Gérard Verreault
- Jean-Noël Duclos
- Paul Côté

Ces personnes auront droit aux taux de salaire suivants:

<u>Signature</u>	<u>1/1/1986</u>
6,75\$	7,15\$

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce
6e jour de février 1985.

2163-1379 QUEBEC INC.

Par: _____

Par: _____

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DU CHATEAU
MONT SAINTE-ANNE (CSN)

Par: _____

Par: _____

Joël Bodin

LETTRE D'ENTENTE

Re: Yolaine Lachance

L'Employeur convient de rappeler au travail madame Yolaine Lachance aussitôt que son état de santé, suite à son accouchement, lui permettra de le faire. Il est entendu qu'elle bénéficiera des dispositions de la lettre d'entente reconnaissant trente (30) jours d'ancienneté à tous les employés rappelés même si son rappel a lieu après soixante (60) jours de la signature de la convention.

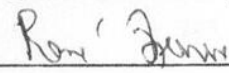
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 6^e jour de février 1985.

2163-1379 QUEBEC INC.

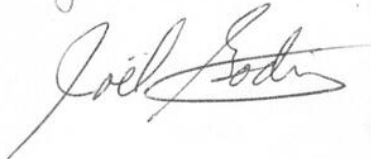
Par: _____


Par: _____

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DU CHATEAU
MONT SAINTE-ANNE (CSN)

Par: _____


Par: _____

ANNEXE « A »

SALAIRES

	<u>Salaire actuel</u>	<u>Signature</u> 8%	<u>1/1/86</u> 6%
<u>Département no. 1</u>			
Serveur	4,33\$	4,67\$	4,93\$
Préposé/service des chambres	4,33\$	4,67\$	4,93\$
Service de bar (Cumulus)	4,33\$	4,67\$	4,93\$
Commis débarrasseur	4,60\$	4,95\$	5,24\$
Capitaine	4,60\$	4,95\$	5,24\$
Porteur (banquets)	5,35\$	5,77\$	6,09\$
Hôtesse	5,38\$	5,81\$	6,13\$
<u>Département no. 2</u>			
Utilité (Plongeur)	5,38\$	5,81\$	6,13\$
Aide-cuisinier	5,55\$	5,99\$	6,32\$
1er cuisinier	7,21\$	7,78\$	8,21\$
2e cuisinier	6,66\$	7,19\$	7,59\$
3e cuisinier	5,88\$	6,35\$	6,70\$
<u>Département no. 3</u>			
Réception-réservation Téléphoniste	6,10\$	6,60\$	6,95\$
Chasseur/portier/voiturier	4,33\$	4,67\$	4,93\$

RL
D

Département no. 4

Piano bar	4,33\$	4,67\$	4,93\$
Disco bar	4,33\$	4,67\$	4,93\$
Service de bar	4,33\$	4,67\$	4,93\$

Département no. 5

Journalier	5,55\$	6,35\$	6,70\$
Magasinier	5,38\$	5,81\$	6,13\$

Nonobstant les taux de salaire ci-dessus, les salariés en probation ont droit à quatre-vingt-dix pour cent (90%) des taux indiqués.

RL
D

ANNEXE « B »

A titre indicatif, les classifications suivantes sont ainsi décrites. Cette description apparaît sur l'affichage prévu au paragraphe 13.01.

1.- Premier cuisinier: Personne qui connaît et effectue la préparation, l'assaisonnement, la cuisson, le service et le portionnement des sauces, légumes, viandes, poissons, crustacés, potages, produits laitiers et volailles, selon les méthodes appropriées et les règles d'hygiène; s'assure de l'utilisation optimum des denrées; doit connaître le travail de toutes les stations dans la cuisine.

2.- Deuxième cuisinier: Personne qui connaît la technique de base et effectue la préparation de certains items de nourriture; effectue la cuisson, le service et le portionnement de tous les items de nourriture; exécute toute autre tâche connexe.

3.- Troisième cuisinier: Personne qui aide à la préparation, l'assaisonnement, la cuisson et le portionnement des aliments; effectue la préparation et la cuisson de certains items de nourriture, le service et le portionnement de tous les items de nourriture; exécute toute autre tâche connexe.

4.- Utilité: Personne qui aide à la préparation et au service de certains items de nourriture, particulièrement aux banquets; effectue le lavage de la vaisselle, des chaudrons, et assure l'entretien et la propreté de l'équipement et de la cuisine; exécute toute autre tâche connexe.

5.- Journalier: Personne qui accomplit différents travaux reliés au nettoyage, à l'entretien, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'hôtel, et peut effectuer des travaux simples reliés à différents secteurs de métiers (plomberie, chauffage, électricité, menuiserie, air climatisé, réfrigération, peinture) pour l'entretien et la réparation générale de l'hôtel; exécute toute autre tâche connexe.

RL
PB



7168-8

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 24009-02
Date	Signature: 85-10-28 Reception: 85-12-05	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs et Travailleuses du Château Mont Ste-Anne	<input type="checkbox"/> Déposant 216-1379 Québec Inc. 1, Parc Samuel Holland, Bureau 2340 Québec, Qc G1S 4P2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: M. Claude Girard	Région: <u>03-03</u> Activité: <u>8811-10</u> Affiliation: <u>06 CSN</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

ETABLISSEMENT VISE: 500 Boul. Beaupré, Beaupré

objet: modifications aux articles 24.03 d) et e) ainsi que 24.04 c) et d) concernant les pourboires.

Depuis le 5 février 1986, le nom de l'employeur est SOTELMONT INC.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Thierry Demers</i>	Date: 86-03-12

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

003 (094)

RECHERCHE

a) Les serveurs et serveuses qui ont travaillé au banquet et perçu des pourboires conviennent de verser aux commis débarrasseurs qui ont travaillé au banquet, vingt pour cent (20%) du total des pourboires perçus, divisé à part égale,

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Beaupré, au Château Mont Ste-Anne, le 28 ième jour du mois de juin 1985.

2163-1379 QUEBEC INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (FUSES) DU CHATEAU MONT STE-ANNE (CSN)

Francis Royceau
Carole Dubois

Québec, le 22 octobre 1985

LETTRE D'ENTENTE ENTRE:

2163-1379 QUEBEC INC.
500, boul. Beaupré
Beaupré, GOA 1E0

Pour son établissement:

CHATEAU MONT STE-ANNE
500, boul. Beaupré
Beaupré, GOA 1E0

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)
DU CHATEAU MONT STE-ANNE (CSN)
155, boul. Charest est
Québec, P.Q. G1K 3G6

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT:

- 24.03 d) L'employeur convient de payer dix pour cent (10%) de pourboires sur le total des contrats à forfait et sur les plans américains, aux serveurs et serveuses qui ont travaillé sur les forfaits ou plans américains.
- e) Les serveurs ou serveuses qui ont travaillé sur les forfaits ou plans américains conviennent de verser aux commis débarrasseurs qui ont travaillé sur les forfaits ou plans américains, divisé à part égale, l'équivalent de deux pour cent (2%) des dix pour cent (10%) des pourboires perçus.
- 24.04 c) Pourboires: Modifié comme suit:
- L'employeur distribue tous les pourboires perçus sur les banquets, soit quinze pour cent (15%) du prix, aux serveurs et serveuses et aux cadres qui ont travaillé au banquet. Toutefois, le nombre de cadres ne doit pas excéder deux (2), sauf dans des circonstances spéciales où il peut y en avoir un troisième.
- d) Les serveurs et serveuses et les cadres qui ont travaillé au banquet et perçu des pourboires conviennent de verser aux commis débarrasseurs qui ont travaillé au banquet, vingt pour cent (20%) du total des pourboires perçus, divisé à part égale,

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Beaupré, au Château Mont Ste-Anne, le 28 ième jour du mois de juin 1985.

2163-1379 QUEBEC INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
(EUSES) DU CHATEAU MONT
STE ANNE (CSN)

Francis Roy
Carole Dubois

B.C.G.T.
QUEBEC

85 DEC-5 11:30

7168-8

Dépôt N°: 85 10 144

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 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **Q 23727-02**

Date Signature **85-04-11** Reception **85-04-22** Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs et Travailleuses du Château Mont Ste-Anne	<input type="checkbox"/> Déposant 2163 - 1379 Québec Inc. 1, Parc Samuel Holland, Bureau 2340 Québec, Qc G1S 4P2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: M. Claude Girard	Région <u>03-03</u> Activité <u>8811-10</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

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

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

Remarques

OBJET: Liste d'ancienneté officielle. *Delta des Bureaux*
Q 11831-42

Pour le commissaire général du travail

Signature *Tricia Demers* Date **85-10-11**

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

003 (094) RECHERCHE

NOM	Qualification	Date	Montant
LITTLE, Anne	Surnuméraire commis réception	23.01.1985	6,60
NOLET, Gaétan	Surnuméraire téléphoniste	27.01.1985	6,60
KENNEDY, Gladys	Surnuméraire téléphoniste	29.01.1985	6,60
GAGNE, Linda	Surnuméraire commis dactylo	11.02.1985	6,60
CARPENTIER, Anne-Marie	Surnuméraire commis réception	14.02.1985	6,60
MARTEL, André	Surnuméraire chasseur	15.02.1985	4,67

hpm *RC* *B*

CHATEAU MONT SAINTE-ANNE

85
AVR 22 14:20

B.C.G.T.
QUÉBEC

LISTE D'ANCIENNETE DES SALARIES AU TRAVAIL AU 22.03.85

HEBERGEMENT

<u>NOM</u>	<u>STATUT</u>	<u>DATE</u>	<u>SALAIRE</u>
GODIN, Joël	Régulier chasseur capitaine	25.12.1981	4,95 \$
ROUSSEAU, Serge	Régulier temps partiel chasseur	09.01.1982	4,67
LAVOIE, René	Régulier commis réception	08.08.1983	6,60
VERREAULT, Martine	Régulier commis réception	22.12.1983	6,60
CARON, Jeanine	Régulier temps partiel commis réception	23.12.1983	6,60
DUCLOS, André	Régulier chasseur	26.02.1984	4,67
NOEL, Marie-Claude	Régulier commis réception	02.07.1984	6,60
GOSSELIN, Suzanne	Régulier réservation	21.12.1984	6,60
DROUIN, Rémi	Surnuméraire chasseur	24.12.1984	4,67
TREMBLAY, Pierre	Surnuméraire chasseur	27.12.1984	4,67
BOUDREAU, Luc	Surnuméraire chasseur	29.12.1984	4,67
SAILLANT, Sylvie	Surnuméraire commis réception	15.01.1985	6,60
LITTLE, Anne	Surnuméraire commis réception	23.01.1985	6,60
NOLET, Gaétan	Surnuméraire téléphoniste	27.01.1985	6,60
KENNEDY, Gladys	Surnuméraire téléphoniste	29.01.1985	6,60
GAGNE, Linda	Surnuméraire commis dactylo	11.02.1985	6,60
CARPENTIER, Anne-Marie	Surnuméraire commis réception	14.02.1985	6,60
MARTEL, André	Surnuméraire chasseur	15.02.1985	4,67

kpm

Rc
B

CHATEAU MONT SAINTE-ANNE

HEBERGEMENT (suite)

<u>NOM</u>	<u>STATUT</u>	<u>DATE</u>	<u>SALAIRE</u>
FORTIN, Claude	Surnuméraire chasseur	15.02.1985	4,67 \$
BOUCHER, Martin	Surnuméraire chasseur	16.02.1985	4,67
LITTLE, Jennifer	Surnuméraire téléphoniste	18.02.1985	6,60
MOREAU, Nancy	Surnuméraire téléphoniste	21.02.1985	6,60
BOUDREAU, Pierre	Surnuméraire chasseur	22.02.1985	4,67
ROUSSEAU, Martin	Surnuméraire chasseur	23.02.1985	4,67

NOTE : Ancienneté générale :

Martine Verreault : 23.03.1980

André Duclos : 06.02.1982

Bertin Lachance : 22.12.1984

RC

B

CHATEAU MONT SAINTE-ANNE

LISTE D'ANCIENNETE (22.03.1985)CUISINE

<u>NOM</u>	<u>STATUT</u>	<u>DATE</u>	<u>SALAIRE</u>
SIMARD, Louis	Régulier premier cuisinier	21.11.1984	7,78 \$
GOULET, Marcel	Régulier premier cuisinier	22.11.1984	7,78
GOSSELIN, Yval	Régulier premier cuisinier	21.11.1984	7,78
PARE, Clément	Régulier deuxième cuisinier	21.11.1984	7,19
DROUIN, Adrienne	Régulier deuxième cuisinier	21.11.1984	7,19
PARADIS, Chantal	Régulier aide-cuisinier	21.11.1984	5,99
DUPONT, Liette	Régulier, temps partiel aide-cuisinier	21.11.1984	5,99
LACHANCE, Lyne	Régulier aide-cuisinier	23.11.1984	5,99
VERREAULT, Claude	Régulier utilité cuisine (plongeur)	19.11.1984	5,81
LACHANCE, Michel	Régulier, temps partiel utilité cuisine (plongeur)	20.11.1984	5,81
GIGUERE, François	Régulier troisième cuisinier	12.01.1985	6,35
MASSON, Daniel	Surnuméraire utilité cuisine	12.01.1985	5,81
DROUIN, René	Surnuméraire utilité cuisine	14.01.1985	5,81
GUILBEAULT, Louise	Surnuméraire aide-cuisinier	19.01.1985	5,99
DROUIN, Mario	Surnuméraire aide-cuisinier	18.02.1985	5,99
TREMBLAY, Suzanne	Surnuméraire aide-cuisinier	05.03.1985	5,99
LACHANCE, Bruno	Surnuméraire utilité cuisine	20.02.1985	5,81
NOTE : Ancienneté générale : Bruno Lachance		24.11.1984	

P
RAN.RL
B

CHATEAU MONT SAINTE-ANNE

LISTE D'ANCIENNETE (22.03.1985)

BAR

<u>NOM</u>	<u>STATUT</u>	<u>DATE</u>	<u>SALAIRE</u>
Bouchard, Aline	Régulier Barmaid	22.11.1984	4,67 \$
MORENCY, Mireille	Régulier Barmaid	15.10.1984	4,67
GAGNON, Ghyslain	Régulier Barman	15.10.1984	4,67
ROY, Gaéтан	Surnuméraire Barman	22.12.1984	4,67
ROUSSEAU, Denise	Surnuméraire Barmaid	24.12.1984	4,67
AUBIN, Alain	Surnuméraire Barman (non syndiqué)	08.02.1985	4,67
BOUCHER, Gaéтан	Surnuméraire Barman (non syndiqué)		4,67

SERVEURS-SERVEUSES (BAR)

VIGNEAULT, Denise	Régulier	16.10.1984	4,67
PARADIS, Guylaine	Régulier, temps partiel	23.12.1984	4,67
BOUCHARD, Chantal	Surnuméraire	23.12.1984	4,67
GUAY, Francine	Surnuméraire	31.01.1985	4,67
LEPAGE, Bruno	Surnuméraire	08.03.1985	4,67

PORTEURS (BAR)

LACHANCE, Germain	Régulier		5,77
RACINE, Michel	Surnuméraire		5,77

R
B

CHATEAU MONT SAINTE-ANNE

LISTE D'ANCIENNETE (22.03.1985)

HOTESSE

<u>NOM</u>	<u>STATUT</u>	<u>DATE</u>	<u>SALAIRE</u>
HUOT, Ginette	Surnuméraire	01.02.1985	5,81 \$
FEUILTEAULT, Margarete	Surnuméraire	02.02.1985	5,81

LOISIRS

DEBLOIS, Dany	Régulier	21.06.1981	5,22
HUOT, Claire	Régulier	01.06.1982	5,22
DERY, Francine	Régulier, temps partiel		5,22

MAINTENANCE

L'HEUREUX, Mario	Régulier	23.02.1980	6,75
DUCLOS, Jean-Noël	Régulier	04.02.1982	6,75
COTE, Paul	Régulier	08.06.1983	6,75
ST-GELAIS, Daniel	Surnuméraire	18.06.1983	6,75
VERREAULT, Gérard	Surnuméraire	19.06.1984	6,75
LACHANCE, Bertin	Surnuméraire	24.01.1985	6,35
LEBEL, Yves	Surnuméraire	29.01.1985	6,35
GAGNE, Tommy	Surnuméraire	29.01.1985	6,35

R
B

CHATEAU MONT SAINTE-ANNE

LISTE D'ANCIENNETE (22.03.1985)

SERVEURS-SERVEUSES

<u>NOM</u>	<u>STATUT</u>	<u>DATE</u>	<u>SALAIRE</u>
RACINE, Denise	Régulier	22.11.1984	4,67 \$
LABRIE, Jeanne-Mance	Régulier	24.11.1984	4,67
TOUCHETTE, Denis	Régulier	21.11.1984	4,67
LACHANCE, Yolaine	Régulier	28.12.1984	4,67
MAES, France	Régulier	20.12.1984	4,67
GOSSELIN, Jeannine	Régulier, temps partiel	22.11.1984	4,67
DUBEAU, Carole	Régulier	14.12.1984	4,67
JOHNSON, William	Surnuméraire	28.12.1984	4,67
ST-GELAIS, Ginette	Surnuméraire	25.11.1984	4,67
BILODEAU, Anne	Surnuméraire	14.01.1985	4,67
BOLDUC, Diane	Régulier	19.01.1985	4,67
DUBE, Ginette	Régulier	24.02.1985	4,67
LECLERC, Louise	Surnuméraire	27.02.1985	4,67

COMMIS-DEBARRASSEURS

RACINE, Marc	Régulier temps partiel	24.11.1984	4,95
CARON, Richard	Régulier,	24.11.1984	4,95
LEBRUN, Richard	Régulier	17.01.1985	4,95
GUERARD, Martin	Surnuméraire	19.01.1985	4,95
PARE, Stéphane	Surnuméraire	02.02.1985	4,95
POULIN, Jocelyn	Surnuméraire	03.02.1985	4,95
GAGNON, Richard	Surnuméraire	13.02.1985	4,95
PARE, Alain	Surnuméraire	17.02.1985	4,95
DROUIN, Denis	Surnuméraire	08.03.1985	4,95

R
B

7...

CHATEAU MONT SAINTE-ANNE

LISTE D'ANCIENNETE (22.03.1985)

PORTEURS-BANQUETS

<u>NOM</u>	<u>STATUT</u>	<u>DATE</u>	<u>SALAIRE</u>
LACHANCE, Bertin	Surnuméraire	16.01.1985	5,77 \$

NOTE : Ancienneté générale : Bertin Lachance


18.11.1984

B
RL

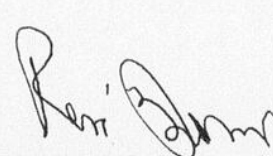
Ceci constitue la liste d'ancienneté des employés(ées) de l'hôtel Château Mont Sainte-Anne.

Daté de Beaupré, ce 11ième jour
d'avril 1985.

A. Thill



Par: Pierre Delisle,
Directeur général
Château Mont Sainte-Anne



Par: René Lavoie
Président du syndicat
Syndicat des Employés(ées) du
Château Mont Sainte-Anne

/dl



DÉPÔT

7168-8

Dépôt N°: 8 5 1 0 1 4 3

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

07168-8

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 23727-02
Date	Signature 85-02-06	Réception 85-02-08	Durée	Du 85-02-06	Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 40

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs et Travailleuses du Château Mont Ste-Anne	<input type="checkbox"/> Déposant 2163 - 1379 Québec Inc. 1, Parc Samuel-Holland, Bureau 2340 Québec, Qc G1S 4P2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: M. Claude Girard	Région <u>03-03</u> Activité <u>8811-10</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur la(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

Delta des Sauveteurs
Q 11831-42

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Reine Demers</i>	Date 85-10-11

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