



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

DÉPÔT

Q-99637-001

Dépôt N°: 86 09 23

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: Q 25340-22			
Date	Signature 86-09-12	Réception 86-09-24	Durée	Du 86-09-01	Au 88-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	280 (3)

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Auberge des Gouverneurs de Ste-Foy	<input type="checkbox"/> Déposant Hôtellerie des Gouverneurs Inc. (Auberge des Gouverneurs Ste-Foy) 3030, Boul. Laurier Sainte-Foy, Qc G1V 2M5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: M. François Gagnon	Région: 03-03 Activité: 8811-10 Affiliation: 06 CSN

58 pages

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: *Thérèse Demers*
 Date: 86-09-25

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

39099 RECHERCHE



DÉPÔT

Q-99637-001

Dépôt N°: 8 6 0 9 1 2 2

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 23340-18	
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-09-12	86-09-24		86-09-01	88-08-31	200 (3)

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Auberge des Gouverneurs de Ste-Foy	<input type="checkbox"/> Déposant Hôtellerie des Gouverneurs Inc. (Auberge des Gouverneurs de Ste-Foy) 3030, Boul. Laurier Sainte-Foy, Qc G1V 2M5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: M. François Gagnon	Région <u>03-03</u> Activité <u>8911-10</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

Q11831-14

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	86-09-25

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



Q-99637-001

DÉPÔT

Dépôt N°: 86 09 121

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 checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23340-14
Date	Signature: 86-09-12	Reception: 86-09-24	
Durée	Du: 86-09-01	Au: 88-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective : 200 (3)

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Auberge des Gouverneurs de Sainte-Foy	<input type="checkbox"/> Déposant Hôtellerie des Gouverneurs Inc. (Auberge des Gouverneurs Sainte-Foy) 3030, Boul. Laurier Sainte-Foy, Qc G1V 2M5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: M. François Gagnon	Région: 03-03 Activité: 8811-10 Affiliation: 06 CSN

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: *Thérèse Demess* Date: 86-09-25

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

3909-9

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

86 SEP 24 13:45
C.N.

ENTRE:

HOTELLERIE DES GOUVERNEURS INC.
(AUBERGE DES GOUVERNEURS STE-FOY)
3030 boulevard Laurier
Ste-Foy
Québec
G1V-2M5

CI-APRES APPELEE: "L'EMPLOYEUR"

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'AUBERGE DES GOUVERNEURS DE
STE-FOY (CSN)
155 boul. Charest est
Québec
G1K-3G6

CI-APRES APPELE : "LE SYNDICAT"

EN VIGUEUR DU 1ER SEPTEMBRE 1986
AU 31 AOUT 1988 INCLUSIVEMENT

COPIE CONFORME
Agm

TABLE DES MATIERESPAGE

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	1
ARTICLE 3	DROITS DE DIRECTION	2
ARTICLE 4	DISPOSITIONS GENERALES	2-3
ARTICLE 5	DEFINITIONS	3-4
ARTICLE 6	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES	4-5
ARTICLE 7	REGIME SYNDICAL	5-6
ARTICLE 8	ACTIVITES SYNDICALES	6-7-8
ARTICLE 9	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	9
ARTICLE 10	ARBITRAGE	9-10-11
ARTICLE 11	CHANGEMENTS DES CONDITIONS DE TRAVAIL	11
ARTICLE 12	ANCIENNETE	11-12-13
ARTICLE 13	POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL	13-14-15-16-17
ARTICLE 14	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	17-18-19
ARTICLE 15	SECURITE ET SANTE	19-20
ARTICLE 16	MESURES DISCIPLINAIRES	21
ARTICLE 17	UNIFORMES	22
ARTICLE 18	CONGES SOCIAUX	22-23-24
ARTICLE 19	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE	24-25-26-27-28
ARTICLE 20	VACANCES	29-30-31-32
ARTICLE 21	REGIME DE RENTES	32
ARTICLE 22	CONGE DE MATERNITE	32-33-34-35-36
ARTICLE 23	FETES CHOMEES ET PAYEES	36-37-38-39
ARTICLE 24	CONGES DE MALADIE	40-41
ARTICLE 25	ASSURANCE COLLECTIVE	41
ARTICLE 26	CONDITIONS PARTICULIERES	41-42-43
ARTICLE 27	COMMUNICATIONS	44
ARTICLE 28	LETTRES D'ENTENTE ET ANNEXES	44
ARTICLE 29	DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	45
ANNEXE A	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	46-47-48-49
ANNEXE B	HORAIRES BRISES	50
ANNEXE C	FORFAITAIRE	51
ANNEXE D		52
ANNEXE E		53-54
LETTRE D'ENTENTE		55-56

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.

- 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 valide, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

- 2.04 Pendant la durée de la présente convention, sauf pour ce qui est déjà concédé à des tiers, l'Employeur convient de ne pas confier à un tiers, par contrat à forfait, l'exploitation, en tout ou en partie, d'un département exploité.

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.).

- 2.04 Egalement, l'Employeur peut confier à des firmes extérieures, l'exécution de 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 le personnel régulier affecté à de tels travaux est déjà en fonction, ce qui ne doit pas le priver de travail en temps supplémentaire.

ARTICLE 3 DROITS DE 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 toute autre matière concernant les opérations de l'Employeur et dont il n'est pas spécifiquement traité dans la présente convention.
- 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, de ses opinions politiques ou des activités syndicales.

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 Salarié en probation: Un salarié qui n'a pas complété deux cent quarante (240) heures de travail au service de l'Employeur.
- 5.02 Salarié régulier: Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour trois (3) jours ou plus par semaine.
- 5.03 Salarié régulier à temps partiel: Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour moins de trois (3) jours par semaine.
- 5.04 Salarié surnuméraire: Un salarié qui a complété sa période de probation et dont les services sont requis de façon irrégulière pour du travail sur appel.
- 5.05 Salarié temporaire: Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est expressément embauché pour un travail spécifique à durée déterminée ou à un poste dépourvu temporairement de son titulaire.
- 5.06 Dans le cas où un poste temporaire est accordé à un salarié en vertu des articles 13.02 et 13.03, ce salarié conserve son statut, continue à accumuler son ancienneté et reprend son ancien poste lorsque la situation temporaire est terminée.

- 5.07 L'ancienneté du salarié régulier à temps partiel ou du salarié temporaire ou surnuméraire s'accumule au prorata du temps travaillé.
- 5.08 Changement de statut
- a) Un salarié régulier, régulier à temps partiel, temporaire ou surnuméraire n'acquiert un nouveau statut que s'il obtient un nouveau poste par suite d'un affichage.
- b) Un salarié régulier ne perd son statut que s'il refuse de travailler les heures cédulées selon son horaire de travail, à moins de raison valable.
- 5.09 L'Employeur convient de ne pas cédule un salarié temporaire, ni de faire appel à un salarié surnuméraire, à moins qu'aucun salarié régulier ou régulier à temps partiel pouvant remplir les exigences normales du poste, ne soit disponible pour accomplir le travail.

ARTICLE 6 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES

- 6.01 Les salariés réguliers à l'emploi au 2 mai 1979 ne seront pas mis à pied par suite de l'abolition d'un poste dû à la mise en place d'un nouvel appareil qui effectue le travail effectué auparavant par le salarié.
- Advenant qu'un salarié régulier embauché après le 2 mai 1979 ne puisse exercer son droit de déplacement suite à l'application du présent article, il continue d'accumuler son ancienneté et conserve un droit de rappel jusqu'à concurrence de trois (3) ans suivant sa mise à pied.

- 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 L'Employeur retient sur la paie de chaque salarié la cotisation fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet au trésorier du Syndicat, dans les quinze (15) jours de la fin du mois, les sommes ainsi perçues.
- 7.03 L'Employeur fait remise au Syndicat des montants ainsi 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.
- L'Employeur perçoit de tout nouveau salarié le droit d'entrée fixé par le Syndicat et il en fait la remise au Syndicat en même temps que la remise de sa première cotisation syndicale.
- 7.04 L'Employeur fournit, le 31 janvier et le 31 juillet de chaque année, au secrétaire du Syndicat, la liste complète de ses salariés. Cette liste comprend le nom, prénom, la dernière adresse domiciliaire connue, la date d'entrée en service, l'ancienneté départementale, la classification et le département suivant le code de l'informatique, le taux de salaire horaire, la date de naissance, ainsi que le numéro d'assurance sociale.

- 7.05 Les formules d'impôt T4 et TP4 indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.
- 7.06 L'Employeur avise, par écrit, le nouveau salarié de son statut, sa classification, sa date d'embauchage, ainsi que de tout changement ultérieur de statut ou de classification; il en transmet simultanément copie au Syndicat.

ARTICLE 8 ACTIVITES SYNDICALES

- 8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage à la cafétéria, au poinçon et à la lingerie, aux fins d'afficher les avis de convocations aux assemblées ou tout autre avis relatif aux activités syndicales du Syndicat, en autant que cela ne soit pas injurieux à l'égard de l'Employeur.
- 8.02 Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom des salariés qui sont délégués et de tout changement qui peut 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 met un local à la disposition du Syndicat afin de recevoir les salariés en consultation pour enquêtes, renseignements ou autre information syndicale. Il est convenu que de telles rencontres ne doivent aucunement affecter les devoirs et le travail des salariés.
- 8.05 L'Employeur libère sans perte de salaire, six (6) délégués à la fois pour participer aux séances de négociations 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, quatre (4) délégués dont un maximum de deux (2) par département, pour participer aux congrès de la CSN, de la Fédération du Commerce Inc. (CSN) et du Conseil Central de Québec et leur instance respective. La demande écrite pour une telle libération est faite cinq (5) jours à l'avance.
- 8.08 L'Employeur libère, sans solde, sur demande écrite faite cinq (5) jours à l'avance, six (6) salariés dont un maximum de deux (2) par département, pour participer à des réunions ou sessions d'étude. De telles réunions ou sessions d'étude devront être tenues à l'extérieur de la propriété de l'Employeur.
- 8.09 a) L'Employeur libère, sans solde, le lundi de chaque semaine, le délégué désigné par le Syndicat qui agit pour la durée de la convention. Ce jour de la semaine peut être déplacé en donnant un préavis d'un (1) mois à l'Employeur.
- Pendant ses vacances, ou une absence 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 Une demande faite, selon les dispositions de 8.07 et 8.08, dans un délai de moins de cinq (5) jours, ne peut être refusée, sans motif valable, à moins qu'elle ne crée pas d'inconvénient à l'Employeur.

- 8.11 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 CAT, CAC, RRA, RAMQ, fonds de pension, assurance collective et pourcentage de vacances.
- Il n'est pas tenu compte de ces heures pour l'application du temps supplémentaire.
- 8.12 L'Employeur libère, sur demande, sans solde, un salarié pour exercer une fonction syndicale à la Fédération du Commerce Inc., le Conseil Central, la Confédération des Syndicats Nationaux, ou à son Syndicat.
- 8.13 Cette demande de libération doit être faite par le Syndicat trente (30) jours à l'avance et la libération est pour une durée maximale de douze (12) mois.
- 8.14 Le salarié qui désire reprendre son emploi doit donner un préavis de vingt et un (21) jours.
- 8.15 Toutefois, si le poste que le salarié détenait lors de son départ n'est plus disponible, le salarié peut se prévaloir du bumping prévu à l'article 13.
- 8.16 Pendant la période de libération, le salarié cumule son ancienneté; il ne bénéficie d'aucun autre avantage prévu par la convention.
- 8.17 Le salarié exerçant une fonction syndicale peut bénéficier de l'assurance collective et du régime de retraite, sous réserve des dispositions de ces régimes, en payant la prime mensuelle totale (portion Employeur/employé) de l'un et l'autre régime.

ARTICLE 9 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 9.01 Grief: Tout grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 9.02 Le salarié seul ou le délégué de département ou le Syndicat doit soumettre tout grief, par écrit, au supérieur immédiat concerné, dans les vingt-cinq (25) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance.
- 9.03 Le supérieur immédiat donne sa décision par écrit, dans les quinze (15) 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 supérieur immédiat, 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, à condition que sa nature en soit définie.
- 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 Un grief est considéré comme référé à l'arbitrage si un avis écrit à cet effet est adressé à l'Employeur dans les trente (30) jours qui suivent la réception de la réponse ou, à défaut, l'expiration du délai prévu à l'article 9.03.

- 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 M. Jean Sexton, Me Jacques Sylvestre et Me François G. Fortier.
- Ces arbitres sont 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 l'audition du grief.
- 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 toute 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 décisions que peuvent prendre 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 DES CONDITIONS DE TRAVAIL

11.01 L'Employeur ne peut modifier les conditions de travail existantes et non prévues à la présente convention sans qu'il n'y ait une discussion au préalable avec le délégué concerné, le délégué libéré hebdomadairement et, s'il y a lieu, le représentant extérieur. La discussion ou la modification ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 12 ANCIENNETE

12.01 L'ancienneté générale est égale à la durée d'emploi du salarié pour l'Employeur.

L'ancienneté départementale est égale à la durée d'emploi d'un salarié dans un département; cette ancienneté se perd lorsque le salarié applique sur un poste affiché d'un autre département et l'obtient conformément aux dispositions de la présente convention.

12.02 Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a complété sa période de probation. A l'expiration de cette période de probation, son ancienneté est rétroactive à la date de son entrée en service.

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.

- 12.03 Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- a) mise à pied pour une durée égale à son ancienneté, maximum dix-huit (18) mois;
 - b) absence par maladie ou accident n'excédant pas dix-huit (18) mois. Après une telle période d'absence, le salarié conserve son ancienneté;
 - 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 Sécurité du Travail.
- 12.04 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi est considéré comme terminé dans les cas suivants:
- a) abandon volontaire de son emploi;
 - b) congédiement pour cause juste et suffisante;
 - c) mise à pied pour une durée égale à son ancienneté, maximum dix-huit (18) mois;
 - d) absence sans permission excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs de travail, à moins d'impossibilité physique;
 - e) 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, avec copie au Syndicat.

12.05 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.

12.06 Les salariés surnuméraires sont appelés au travail par ordre d'ancienneté, le plus ancien étant appelé le premier. Ils ne sont plus appelés après trois (3) refus consécutifs à des jours différents de se présenter au travail et leur emploi est alors considéré comme terminé.

ARTICLE 13 POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL

13.01 a) 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 transmise au Syndicat. Les salariés intéressés doivent, pendant ce délai, déposer leur demande au directeur général.

Un salarié absent pour congé de maternité, maladie, accident, vacances ou mise à pied, peut au moment de son départ signaler à l'Employeur qu'il convoite un autre poste. Cet avis écrit est considéré comme une candidature en bonne et due forme advenant qu'un tel poste soit affiché pendant son absence et l'Employeur applique à ce moment les modalités prévues à l'article 13.03. Un délégué syndical peut également poser la candidature d'un salarié sur un poste affiché pendant son absence.

b) Un poste régulier qui devient vacant doit être affiché comme tel sans en réduire le statut. De plus, l'Employeur convient de ne pas afficher un poste à temps partiel, surnuméraire, ou temporaire, dans le but d'empêcher la création d'un poste régulier.

- 13.02 Un poste temporaire pour plus de deux (2) mois doit faire l'objet d'un affichage. Si cette situation temporaire est due à l'absence du titulaire habituel du poste pour cause de maladie ou d'accident, il est entendu que ce titulaire reprend son poste à son retour.
- 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;
 - b) si aucun salarié du département concerné ne peut remplir les exigences normales du poste ou ne postule, l'Employeur accorde alors le poste au salarié d'un autre département ayant plus d'ancienneté générale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;
 - c) les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions; en cas de grief, l'Employeur a le fardeau de la preuve;
 - d) 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

a) Dans chaque département et à l'intérieur de chaque classification, une réduction de personnel affecte les salariés dans l'ordre suivant et en respectant l'ancienneté départementale, s'il y a lieu:

1. - stagiaire
2. - salarié en probation
3. - salarié temporaire
4. - salarié surnuméraire
5. - salarié régulier à temps partiel
6. - salarié régulier

b) Le salarié régulier ainsi affecté pour une période effective ou prévisible de plus de trois (3) semaines peut, après un préavis d'une (1) semaine à son supérieur immédiat, déplacer immédiatement le salarié d'un autre département, ayant moins d'ancienneté générale que lui, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste et en autant qu'il ne puisse exercer son droit de déplacement dans son département sur un poste offrant un nombre d'heures de travail égal ou supérieur à celui qu'il occupe avant la réduction de personnel.

13.05

Dans le cas de fermeture permanente d'un département ou d'abolition de poste, 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 trois (3) semaines.

13.07 Le retour au département et le rappel au travail suite à une réduction de personnel se font par ordre inverse de la mise à pied dans le département; cet article n'a pas pour effet d'empêcher un salarié d'appliquer sur un poste vacant ou nouvellement créé, conformément à la convention.

13.08 Salariés saisonniers à la piscine: les postes à la piscine sont comblés suivant la procédure prévue aux paragraphes 13.01 et 13.03. Le département concerné au sens du paragraphe 13.03 signifie:

1. - Salle à manger - banquets -
service aux chambres - bars;
2. - Cuisine;

de telle sorte que le poste est accordé au salarié du département où se retrouve la classification affichée.

A la fin des opérations saisonnières, ils reprennent le poste qu'ils détenaient avant le début des opérations et ainsi de suite.

Le paragraphe 13.05 ne s'applique pas.

- 13.09
- 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 et des items 1, 4, 11 s'il y a lieu de l'article 13.10, les classifications actuelles régies par la convention collective de travail ne sont pas remplies par les salariés exclus de l'unité de négociation; cependant, le Syndicat

accepte que le travail effectué par les salariés exclus de l'unité de négociation au 2 mai 1979 continue de l'être comme par le passé, ce qui n'a pas effet de faire perdre l'emploi des salariés réguliers au 2 mai 1979.

13.10 Pour fins d'application de la présente convention collective, les parties reconnaissent douze (12) départements:

1. - Verrière;
2. - Service aux chambres;
3. - Cuisine;
4. - Hébergement;
5. - Piano-bar - Disco-bar (bar sous-sol)
Piscine-bar;
6. - Entretien ménager;
7. - Maintenance;
8. - Magasin;
9. - Conciergerie;
10. - Banquet;
11. - Bar service;
12. - Vérification de nuit.

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 existantes, 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 des griefs et arbitrage.
- 14.04
- a) Tous les salariés sont payés tous les deux (2) mercredis. Si le mercredi est fête, les salariés sont payés le jour ouvrable précédent;
 - b) Au cas de maladie de plus de quatre (4) jours, dont l'Employeur a été avisé, ou d'accident de travail, le chèque est expédié au domicile du salarié par courrier "express" et recommandé.
- 14.05 L'Employeur remet aux salariés, en même temps que son salaire, un talon de chèque indiquant:
- 1. - Le nom de l'Employeur;
 - 2. - Le nom et prénom du salarié;
 - 3. - L'identification de l'emploi du salarié;
 - 4. - La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - 5. - Le nombre d'heures payées au taux normal;
 - 6. - Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
 - 7. - La nature et le montant des primes, indemnités, allocations, commissions ou pourboires versés;
 - 8. - Le taux du salaire;
 - 9. - Le montant du salaire brut;
 - 10. - La nature et le montant des déductions opérées;
 - 11. - Le montant net versé au salarié.

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

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

a) il reçoit le taux de salaire de cette autre classification, s'il est supérieur au sien, à la condition d'effectuer ce travail pendant plus de quatre (4) heures;

b) il conserve son taux de salaire s'il est supérieur à celui de cette autre classification.

L'Employeur offre une telle affectation par ordre d'ancienneté aux salariés du même département. Si aucun salarié n'accepte l'affectation, l'Employeur peut obliger le moins ancien salarié présent au travail.

14.08 Tout salarié dont le transfert est fait à sa demande est rémunéré selon le taux de la 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 Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents, et coopère afin que les salariés obéissent aux exigences des autorités provinciales ainsi qu'aux règlements raisonnables qui peuvent être adoptés aux fins d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.
- 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.
- L'employeur maintient la pratique établie avant la signature de la convention en ce qui concerne le versement du salaire suite à un accident de travail.
- 15.05 Après avoir été avisé par le salarié concerné, si l'Employeur et un délégué syndical jugent 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 partie pour étudier les situations dangereuses et faire les recommandations appropriées et pour analyser les circonstances entourant 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.
- Pour fins d'information, l'Employeur fait parvenir au Syndicat copie des avis disciplinaires écrits dans les sept (7) jours qui suivent.
- 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, par écrit, au salarié concerné et au délégué syndical les raisons de la mesure, 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. Sur demande du salarié, les pièces s'y rattachant doivent être détruites, si aucune autre infraction de même nature n'a été commise pendant cette période.
- 16.05 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, l'Employeur a le fardeau de la preuve.
- 16.06 Le salarié peut, accompagné d'un délégué syndical, consulter son dossier.
- 16.07 Pour toute matière disciplinaire, tout membre du Syndicat doit être accompagné d'un délégué syndical, lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur et ce, en autant qu'un délégué ou officier du Syndicat soit dans l'établissement. Le salarié peut cependant refuser par écrit, devant l'Employeur et le délégué syndical, la présence de ce dernier.

ARTICLE 17 UNIFORMES

- 17.01 L'Employeur continue de mettre à la disposition et d'entretenir à ses frais les uniformes qu'il fournit ainsi que les vêtements de modèle particulier exigés pour compléter l'uniforme.
- 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.
- Cependant, le congé payé lors de la naissance est de trois (3) jours ouvrables pour la salariée qui a complété sa période de probation; le paiement de ces trois (3) jours est fait dans la dernière semaine du congé de maternité prévu à 22.03.
- 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 services, le salarié a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'Employeur, à congé sans solde d'une durée n'excédant pas deux (2) mois, à la condition qu'il en fasse la demande deux (2) semaines à l'avance.

18.10 Pour les congés prévus à 18.01, 18.02, 18.03 et 18.04, le salarié à pourboires régulier ou régulier à temps partiel reçoit en plus du paiement du congé une indemnité compensatoire selon les modalités prévues à 23.09.

ARTICLE 19 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

19.01 a) 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.

Le repas, d'une durée de trente (30) minutes, est pris vers le milieu de la journée régulière de travail, selon les heures d'ouverture suivantes:

10h30 et 12h00

16h30 et 18h00

20h30 et 21h30

b) Les salariés de l'entretien ménager, de la conciergerie, de la cuisine, de la réception, de la maintenance et du magasin ont droit à une période de repas de trente (30) minutes payées, vers le milieu de la journée régulière de travail;

c) Commis de réception et téléphoniste: il leur est loisible de fumer dans le local fermé au public;

- d) Tout salarié régulier a droit à un congé de quarante-huit (48) heures consécutives dans la même semaine, soit après cinq (5) jours de travail consécutifs; la semaine régulière peut toutefois comprendre six (6) jours consécutifs de travail dans le cas d'une préposée à l'entretien ménager dont l'Employeur aurait accepté de changer l'horaire, suite à sa demande;
- e) La semaine normale de travail commence le jeudi et se termine le mercredi;
- f) Les heures d'ouverture et de fermeture de la cuisine seront établies de façon à permettre à tous les salariés de prendre toutes les périodes de repas et de repos à la cafétéria des salariés;
- g) 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;
- h) Les salariés responsables d'un tiroir-caisse ont droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payée pour en faire la vérification à la fin de leur quart de travail.

19.02

Entretien ménager:

- a) La semaine régulière est de trente-cinq (35) heures, réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures de travail;
- b) Une cédule de travail est préparée le mardi, avant la fin du premier quart de travail, pour la semaine qui suit, tenant compte de la fluctuation des besoins de ce département. L'Employeur informe douze (12) heures à l'avance le salarié cédulé de se présenter ou ne pas se présenter au travail;

- c) La répartition des sections entre les préposés à l'entretien ménager est maintenue, telle qu'existant en juin 1986.

Advenant le départ d'un salarié ou une absence de plus de deux (2) mois, l'Employeur affiche la section vacante et l'accorde au candidat ayant le plus d'ancienneté départementale.

19.03 Maintenance - Magasin:

La semaine régulière est de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) réparties en cinq (5) jours de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$), de 08h00 à 16h00, à l'exception d'un quart de soir.

19.04 Cuisine, conciergerie, hébergement:

La semaine régulière est de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$), réparties en cinq (5) jours de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) de travail.

19.05 Autres départements (Verrière, service aux chambres, piano-bar, disco-bar (sous-sol) et piscine-bar, banquet et bar service):

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

Par ailleurs, un salarié régulier des banquets qui n'a pas complété trente-cinq (35) heures de travail en cinq (5) jours peut, s'il le désire, compléter sa semaine régulière en travaillant une sixième (6e) journée.

19.06 Temps supplémentaires :

Toute heure de travail exécutée en plus des heures régulières de travail de la journée régulière 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 aux 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 l'entretien ménager, de la maintenance, du magasin, de la conciergerie, de la réception ou de la cuisine qui se rapporte au travail selon sa cédule établie et qui travaille moins de sa journée de travail cédulée, à la demande de l'Employeur, a droit à une rémunération équivalente à sa journée de travail 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 ou les salariés travaillant sur une cédule de travail brisée, après les heures de travail prévues à l'article 19, bénéficie d'une garantie de trois (3) heures à taux et demi.

19.10

- a) Dans chaque classification, le salarié exprime par écrit, à chaque période de trois (3) mois, à compter du 1er janvier, sa préférence quant aux jours et quarts de travail;
- b) Le mardi de chaque semaine, l'Employeur affiche la cédule de travail pour la semaine qui commence le jeudi, en tenant compte de la préférence exprimée par le salarié suivant son ancienneté départementale et de la fluctuation des besoins de chaque département. A l'exception des départements affectés au service de nourriture et boisson, cette cédule ne comporte pas moins de quatre (4) heures de travail par jour;
- c) A défaut de choix suffisant exprimé, l'Employeur détermine la cédule de travail en maximisant les heures de travail par ancienneté départementale. Cependant, dans la salle à manger, le principe de la rotation des sections prévaut;
- d) Si la cédule de travail doit être modifiée au cours de la semaine, à cause de la fluctuation des besoins du département, il n'y a aucun déplacement (bumping) ou avis de mise à pied;
- e) La cédule de travail peut être modifiée douze (12) heures à l'avance en tenant compte de l'ancienneté départementale;
- f) Si un quart de travail est ajouté au cours de la période de trois (3) mois, il est offert au salarié le plus ancien du département ayant exprimé le choix de ce quart et qui n'avait pu l'obtenir.

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 a) 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;
- b) 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;
- c) 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;
- d) Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété sept (7) années d'ancienneté, a droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante;
- e) Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété dix (10) années d'ancienneté, a droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à raison de dix pour cent (10%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante;

f) Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété douze (12) années d'ancienneté, a droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à raison de onze pour cent (11%) 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 la préférence exprimée par les salariés et de l'ancienneté départementale.

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.

Entre le 1er juin et le 1er septembre de chaque année, l'Employeur accorde aux salariés les congés annuels à raison d'un (1) salarié au minimum par classification et de dix (10) préposés à l'entretien ménager au minimum à la fois. Aux fins de ce paragraphe exclusivement, l'expression "classification" regroupe les catégories suivantes:

en cuisine:

- a) les cuisiniers de jour
- b) les cuisiniers de soir
- c) les plongeurs (utilité)

à la verrière:

- a) l'équipe de jour
- b) l'équipe de soir

à l'entretien technique:

- a) un (1) salarié plus le peintre

autres départements:

- a) selon les classifications de l'annexe A

20.05 Un salarié régulier ou régulier à temps partiel dont les années d'ancienneté lui donnant droit à une semaine ou une rémunération supplémentaire de vacances sont complétées après la fin de l'année de référence a droit à cette rémunération additionnelle à sa date anniversaire d'ancienneté, au prorata du nombre de mois complets restant à venir dans la nouvelle année de référence. Le salarié qui le désire peut alors céder la semaine supplémentaire de vacances à laquelle il a droit après cette date.

- 20.06 a) Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie, pour raison de maladie, accident, accident de travail survenus 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 et des dates déjà autorisées pour les autres salariés;
- b) Un salarié peut changer ses dates de vacances, après entente avec son supérieur immédiat, à la condition que la période de vacances des autres salariés soit respectée.

- 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. Si le congé annuel est pris en semaines non continues, le salarié reçoit avant chacun de ses départs la partie de rémunération correspondant à la durée du congé qu'il prend à ce moment.
- 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.

ARTICLE 21 REGIME DES RENTES

- 21.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur le régime de rentes existant à la date de signature de la convention. Ce régime est obligatoire.

ARTICLE 22 CONGE DE MATERNITE

- 22.01 L'Employeur accorde à la salariée enceinte un congé de maternité sans solde selon les modalités qui suivent.
- 22.02 Pour les fins de l'article .01, une salariée est réputée être à l'emploi de l'Employeur durant une grève ou un lock-out.
- 22.03 Sous réserve des articles .07 et .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 de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

- 22.04 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalent 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.
- 22.05 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.
- 22.06 Lorsqu'il y a 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 .03 à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 22.07 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.

- 22.08 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.
- 22.09 La salariée qui fit 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.
- 22.10 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 .06, le certificat médical remplace le présent avis.
- 22.11 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.
- 22.12 En cas de fausse-couche naturelle 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.
- 22.13 Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles .10, .11 et .12 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de retour au travail.

- 22.14 Dans le cas et selon les limites prévues aux articles .03, .04, .07, .08 et .09, une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles .10, .11 et .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.
- 22.15 Sous réserve de l'article .04, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé aux articles .10 à .14 est présumée avoir démissionnée.
- 22.16 L'Employeur peut exiger de la salarié qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 22.17 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.
- 22.18 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.
- 22.19 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.
- 22.20 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.

- 22.21 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.
- 22.22 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.
- 22.23 Il est convenu que la salariée qui, pour cause de maladie, ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité peut bénéficier des congés de maladie et autres avantages selon le régime applicable aux absences pour maladie en produisant un certificat médical à cet effet avant la fin de son congé de maternité régulier.
- A la suite de son accouchement et à la condition d'en faire une demande par écrit à l'intérieur de la période prévue pour son retour au travail, la salariée qui le désire peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pour s'occuper de son enfant. La salariée peut revenir au travail en tout temps à l'intérieur de cette période; cependant, elle devra aviser l'Employeur de son intention et de la date prévue pour son retour au moins un (1) mois à l'avance. Ce congé peut également être pris par le conjoint si la salariée ne s'en prévaut pas.
- 22.24 L'Employeur informe la salariée qui l'a informé 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.
- 22.25 Les articles 40 à 48 de Loi sur la santé et sécurité au travail s'appliquent à la salariée enceinte.

ARTICLE 23 FETES CHOMEES ET PAYEES

- 23.01 L'Employeur reconnaît les jours fériés suivants:

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le Vendredi Saint;
- Pâques;
- Le 1er mai;
- La Fête de Dollard;
- La St-Jean Baptiste;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâces;
- Le 24 décembre;
- Le Jour de Noël;

23.02

- a) Le salarié régulier, à temps complet ou à temps partiel, bénéficie du paiement du jour férié s'il a travaillé le jour ouvrable précédant le jour férié ou le jour ouvrable suivant le jour férié, de même les salariés qui ne pouvaient être présents au travail un de ces deux jours parce qu'ils étaient en congé annuel, en congé hebdomadaire, bénéficiaient d'un congé social ou qui étaient absents et que cette absence était prévue à la convention collective ou autorisée par l'Employeur durant ces deux (2) jours, bénéficient du paiement du jour férié.
- b) Nonobstant ce qui précède, un salarié en congé sans solde, en congé de maternité, absent pour maladie industrielle ou autre, accident du travail ou autre ne bénéficie pas du paiement du jour férié.

23.03

Le salarié régulier ou régulier à temps partiel cédulé et qui travaille l'un de ces jours fériés est rémunéré, après entente avec son supérieur immédiat, selon l'une des modalités suivantes:

- a) à taux simple pour chaque heure travaillée, en plus du paiement du congé ou
- b) à taux simple et le choix d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié, après entente avec l'Employeur
- c) à taux simple avec accumulation pendant un (1) an d'un maximum de six (6) congés pour les salariés réguliers ayant complété une (1) année de service mais moins de huit (8) en date du 30 avril de l'année courante, ou d'un maximum de trois (3) congés pour ceux ayant complété à la même date huit (8) années de service ou plus sans nuire aux vacances des autres salariés. Il est entendu que le paiement d'un congé accumulé se fait selon le taux horaire du salarié en vigueur à la date du congé férié.

23.04

Le salarié régulier ou régulier à temps partiel cédulé pour être en congé et qui travaille à la demande de l'Employeur, est rémunéré selon l'une des modalités suivantes, après entente avec son supérieur immédiat:

- a) à taux double pour chaque heure travaillée, en plus du paiement du congé, ou
- b) à taux double et le choix d'un (1) jour de congé dans les trente (30) jours suivants le jour férié, après entente avec l'Employeur
- c) à taux double avec accumulation de congés selon les mêmes modalités qu'en 23.03 C.

23.05 Dans le cas d'un salarié régulier dont la semaine de travail comprend moins de cinq (5) jours, les jours de congés hebdomadaires sont reconnus comme étant le samedi et le dimanche, aux fins d'application de ce seul article.

23.06 Le paiement du jour férié est équivalent à huit (8) heures à taux régulier si le salarié justifie quatre-vingts (80) heures de salaire dans la dernière période de paie travaillée ou proportionnellement dans les autres cas.

23.07 Le salarié à pourboires régulier ou régulier à temps partiel bénéficie, en plus du paiement du congé défini à 23.06, d'une indemnité compensatoire. Cependant, cette indemnité n'est pas payable lorsque le salarié travaille le jour de la fête et choisit de ne pas reporter son congé.

L'indemnité compensatoire est égale à la moyenne horaire des pourboires déclarés sur les formulaires T-4 et Relevé 1, multiplié par le nombre d'heures auxquelles le salarié a droit pour la fête.

Pour le salarié justifiant moins de cinq cents (500) heures, la moyenne horaire des pourboires utilisée est la moyenne horaire des pourboires du département.

Les fêtes donnant droit à cette indemnité sont:

- Jour de l'An;
- Vendredi Saint;
- Fête de Dollard;
- Fête du Travail;
- Action de Grâces;
- Jour de Noël;

ARTICLE 24 CONGES DE MALADIE

- 24.01 Le 1er décembre de chaque année, tout salarié régulier ayant complété un (1) an d'ancienneté a droit à une banque de congés de maladie de six (6) jours.
- 24.02 Le salarié régulier n'ayant pas droit à la banque stipulée à 24.01 reçoit un montant équivalent à 2,4% de son salaire à titre de congé de maladie, au lieu d'accumuler de tels congés de maladie.
- 24.03 Le salarié ayant utilisé sa banque de congés de maladie et qui quitte le service de l'Employeur, rembourse les crédits utilisés en trop sur la base de 2,4% du salaire payé à date.
- 24.04 Le salarié régulier est payé à compter du début d'une absence maladie.
- 24.05 L'indemnité payée à un salarié pour un jour de congé de maladie est égale à huit (8) heures si le salarié justifie quatre-vingts (80) heures de salaire dans la dernière période de paie travaillée et proportionnellement pour les autres cas.
- 24.06 Le 15 décembre de chaque année, l'Employeur paie la différence entre 2,4% du salaire payé au cours des douze (12) mois précédents et les montants reçus lors de la prise de congés de maladie au cours de la même période.
- 24.07 Le salarié régulier à temps partiel, temporaire ou surnuméraire reçoit un montant équivalent à 2,4% de son salaire à titre de congé de maladie au lieu d'accumuler de tels congés de maladie.

24.08 Pour toute absence pour maladie de trois (3) jours consécutifs ou plus, l'Employeur peut exiger une attestation médicale.

24.09 Les dispositions prévues aux paragraphes 24.01, 24.02, 24.03 et 24.06 entrent en vigueur le 1er décembre 1986; d'ici là, les dispositions correspondantes de la convention collective précédente continuent de s'appliquer.

ARTICLE 25 ASSURANCE COLLECTIVE

25.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur le régime d'assurance collective existant à la date de signature de la convention. La participation à ce régime est obligatoire pour tous les salariés admissibles.

ARTICLE 26 CONDITIONS PARTICULIERES

26.01 L'Employeur fournit au salarié de la maintenance un étui d'outils dont il a besoin et dont il est responsable, et au journalier, un pardessus d'hiver. L'Employeur fournit aussi un coupe-vent à l'aide-magasinier.

26.02 Le dimanche, les heures de travail des préposés à l'entretien ménager cédulés sont de 8:00 heures à 15:30 heures, à l'exclusion du quart de soirée, s'il y a lieu.

Cependant, lorsque les circonstances et le nombre de plaintes le justifient, et après en avoir discuté avec le délégué concerné et le délégué hebdomadaire, l'Employeur peut déplacer le début de la journée de travail des salariés cédulés jusqu'à 9:00 heures a.m.

Les salariés de l'entretien ménager régulièrement affectés à la lingerie n'effectuent pas l'entretien des chambres à moins qu'il y ait réduction d'heures ou mises à pied.

Chaque salarié de l'entretien ménager effectue au maximum l'entretien de treize (13) chambres par jour.

26.03 Pendant la période du 15 décembre au 10 avril, si un salarié régulier au 2 mai 1979, dont l'entrée est cédulée avant 9:00 heures a.m., est en retard jusqu'à un maximum de deux (2) heures à cause d'une tempête de neige grave, son salaire régulier ne sera pas diminué jusqu'à concurrence de ces deux (2) heures.

26.04 La pratique courante quant au partage de la commission des ventes "Tour de Ville" (seight seeing tour) est maintenue.

L'Employeur remet également au chasseur le pourboire que le client a payé en acquittant sa facture.

Il remet aussi les pourboires perçus, par bagage, lors de tours organisés; le montant de ces pourboires est établi selon les taux du marché.

26.05 La vérification du tiroir-caisse est effectuée en présence du responsable de ce tiroir-caisse.

Un tiroir-caisse est attribué par chaque commis de réception par quart de travail.

26.06 Salle à manger

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.

De plus, à l'occasion d'un Forfait-Réunion, l'Employeur convient de payer dix pour cent (10%) de l'addition aux salariés de la section où les clients ont été servis, selon le même système que lors d'un groupe organisé de clients (Tour).

- d) Au cas de fermeture d'une section, le quart de travail du serveur le moins ancien, peut importe sa section, est terminé.

- 26.07 Les préposés à l'entretien ménager doivent rapporter à la gouvernante tout objet trouvé dans une chambre. Les objets autre que la boisson et non réclamés par les clients sont remis aux préposés à l'entretien ménager après trois (3) mois. Un objet réclamé doit faire l'objet d'un document signé par le client ou son représentant s'il vient en prendre possession lui-même; dans le cas où l'objet réclamé est expédié au client, copie de la lettre accompagnant l'envoi est remise au salarié.
- 26.08 Lorsque l'Employeur loue à un client les services d'un salarié des Banquets, la facture du client spécifie que le service n'est pas compris, s'il s'agit de nourriture ou boisson non vendue par l'Employeur.
- 26.09 Lorsqu'un nouveau salarié ou un stagiaire est en entraînement, aucun salarié régulier ou régulier à temps partiel de la même classification ne subit de diminution de ses heures de travail.

ARTICLE 27 COMMUNICATIONS

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

A l'Employeur:

Directeur Général
Hôtellerie des Gouverneurs Inc.
(Auberge des Gouverneurs de Ste-Foy)
3030, boulevard Laurier
SAINTE-FOY (Québec)
G1V 2M5

Au Syndicat:

Syndicat des Travailleurs de l'Auberge
des Gouverneurs de Sainte-Foy (C.S.N.)
Local du Syndicat
3030, boulevard Laurier
SAINTE-FOY (Québec)
G1V 2M5

27.02 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.

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

ARTICLE 28 LETTRES D'ENTENTE ET ANNEXES

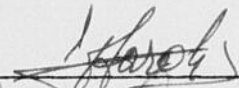
28.01 Les lettres d'entente et annexes font partie intégrante de la présente convention.

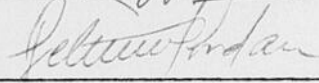
ARTICLE 29 DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

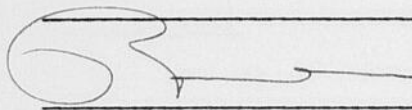
- 29.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1er septembre 1986 et se termine le 31 août 1988. Elle demeure toutefois en vigueur jusqu'à son renouvellement.
- 29.02 La rétroactivité est versée aux salariés dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention collective.

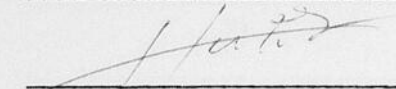
En foi de quoi les parties ont signé à Sainte-Foy ce 12^{ème} jour de septembre 1986.

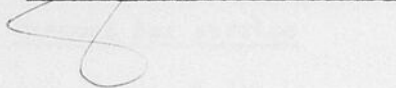
HOTELLERIE DES GOUVERNEURS
(Auberge des Gouverneurs
de Ste-Foy)



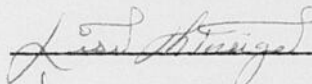


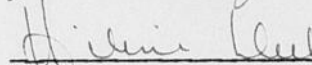


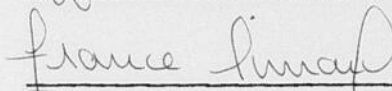


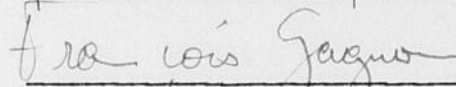


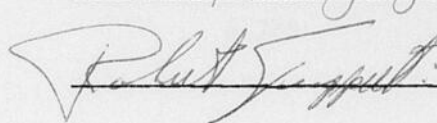
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'AUBERGE DES GOUVERNEURS DE
STE-FOY (C.S.N.)











ANNEXE A SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

	<u>01-09-86</u>	<u>01-03-87</u>	<u>01-09-87</u>
<u>Serveur(se)</u>			
1)	6,81\$	6,81\$	7,01\$
2)	6,47\$	6,47\$	6,66\$
<u>Commis débarrasseur</u>			
1)	7,27\$	7,38\$	7,68\$
2)	6,91\$	7,01\$	7,30\$
<u>Commis de salle</u>			
1)	7,52\$	7,63\$	7,94\$
2)	7,14\$	7,25\$	7,54\$
<u>Barman (Piano)</u>			
1)	7,26\$	7,26\$	7,48\$
2)	6,90\$	6,90\$	7,11\$
<u>Barman (Disco)</u>			
1)	7,14\$	7,14\$	7,35\$
2)	6,78\$	6,78\$	6,98\$
<u>Préposé bar service</u>			
1)	7,69\$	7,81\$	8,12\$
2)	7,31\$	7,42\$	7,71\$
<u>Surveillante</u>			
1)	8,25\$	8,37\$	8,70\$
2)	7,84\$	7,95\$	8,27\$

ANNEXE A SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

	<u>01-09-86</u>	<u>01-03-87</u>	<u>01-09-87</u>
<u>Préposé entretien ménager</u>			
1)	8,00\$	8,12\$	8,44\$
2)	7,60\$	7,71\$	8,02\$
<u>Maintenance A</u>			
1)	9,96\$	10,11\$	10,51\$
2)	9,46\$	9,60\$	9,98\$
<u>Maintenance B</u>			
1)	9,56\$	9,70\$	10,09\$
2)	9,08\$	9,22\$	9,59\$
<u>Journalier</u>			
1)	8,00\$	8,12\$	8,44\$
2)	7,60\$	7,71\$	8,02\$
<u>Aide-magasinier</u>			
1)	8,00\$	8,12\$	8,44\$
2)	7,60\$	7,71\$	8,02\$
<u>1er cuisinier</u>			
1)	10,61\$	10,77\$	11,20\$
2)	10,08\$	10,23\$	10,64\$
<u>2e cuisinier</u>			
1)	9,83\$	9,98\$	10,38\$
2)	9,34\$	9,48\$	9,86\$

ANNEXE A SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

	<u>01-09-86</u>	<u>01-03-87</u>	<u>01-09-87</u>
<u>3e cuisinier</u>			
1)	8,85\$	8,98\$	9,34\$
2)	8,41\$	8,53\$	8,87\$
<u>Utilité</u>			
1)	8,00\$	8,12\$	8,44\$
2)	7,60\$	7,71\$	8,02\$
<u>Commis réception</u>			
1)	8,59\$	8,72\$	9,07\$
2)	8,16\$	8,28\$	8,61\$
<u>Téléphoniste</u>			
1)	8,43\$	8,56\$	8,90\$
2)	8,01\$	8,13\$	8,46\$
<u>Réservation</u>			
1)	8,43\$	8,56\$	8,90\$
2)	8,01\$	8,13\$	8,46\$
<u>Chasseur</u>			
1)	6,81\$	6,91\$	7,19\$
2)	6,47\$	6,56\$	6,83\$
<u>Vérificateur de nuit</u>			
1)	8,82\$	8,95\$	9,31\$
2)	8,38\$	8,50\$	8,84\$

ANNEXE A SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 1) - salarié régulier, régulier à temps partiel, temporaire et surnuméraire ayant complété une (1) année d'ancienneté et plus.

- 2) - autres salariés n'ayant pas complété une (1) année d'ancienneté.

Le salarié en probation reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90%) du taux du groupe 1).

L'employeur convient de maintenir la pratique existante quant à la distribution de dix pour cent (10%) aux salariés des banquets du pourboire perçu sur le service de ce département.

ANNEXE B HORAIRES BRISES

Sauf pour les salariés des banquets, le salarié dont la cédule de travail pour une journée est échelonnée sur des heures non continues a droit à une prime de .25¢ pour chacune des heures ainsi travaillées.

La pause-repos et la période de repas n'interrompent pas la continuité des heures de travail.

ANNEXE C FORFAITAIRE

Le salarié régulier, régulier temps partiel, temporaire ou surnuméraire, et qui est à l'emploi aux dates correspondantes, reçoit un montant forfaitaire au prorata des heures travaillées sur la base de 2,000 heures par année.

<u>Dates</u>	<u>Montant maximum</u>
6 mois après la signature	125,00\$
12 mois après la signature	125,00\$
18 mois après la signature	125,00\$
24 mois après la signature	125,00\$

ANNEXE D

L'Employeur fournit le repas et le café gratuitement.

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

ANNEXE E

A titre indicatif, les classifications suivantes sont ainsi décrites. Cette description apparaît sur l'affichage prévu au paragraphe 13.01 et s'applique aux salariés qui étaient à l'emploi au 2 mai 1979.

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 et 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 tout autre tâche connexe.
5. Maintenance A: personne qui exécute une variété de travaux 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.

ANNEXE E

6. Maintenance B: personne qui effectue une variété de travaux reliés à différents secteurs de métiers pour l'entretien général de l'Hôtel et effectue ou aide dans les réparations générales de l'Hôtel; exécute toute autre tâche connexe.

7. 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 relevant de la maintenance A ou B; exécute tout autre tâche connexe.

Lors du remplacement d'un salarié absent pour maladie, vacances ou congé, dans une classification supérieure à la sienne, ce salarié bénéficie du taux de salaire de la classification supérieure.

Les salariés classifiés "utilité" en date du 2 mai 1979 aident à la préparation de certains items de nourriture, s'ils le désirent.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: HOTELLERIE DES GOUVERNEURS INC.
 (Auberge des Gouverneurs de Ste-Foy)

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'AUBERGE
 DES GOUVERNEURS DE STE-FOY (C.S.N.)

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT:

.01 A la date de la signature de la présente entente, tout salarié régulier à temps complet qui, à sa demande, bénéficie d'une cédule de travail comportant quatre (4) jours par semaine et ce, depuis six (6) mois, continue de bénéficier de ce privilège pour la durée de la convention.

Le salarié bénéficiant d'une telle entente reconce expressément à son droit d'être cédulé sur cinq (5) jours à moins d'y consentir.

.02 Un salarié régulier ayant sept (7) ans d'ancienneté ou plus peut, par choix, ne travailler que quatre (4) jours par semaine pour la durée d'une cédule de travail (3 mois).

Exceptionnellement toutefois, le salarié régulier à temps partiel qui est habituellement cédulé trois (3) jours ou plus par semaine, en raison d'un tel choix survenu après la signature de la convention collective, demeure salarié régulier à temps partiel.

.03 La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

SAINTE-FOY, le 12 septembre 1986

HOTELLERIE DES GOUVERNEURS INC.
(Auberge des Gouverneurs de
Ste-Foy)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'AUBERGE DES GOUVER-
NEURS DE STE-FOY (C.S.N.)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
