



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

DÉPÔT

4034-5

Dépôt N°: 8 6 0 7 1 3 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 checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23340-02
Date	Signature 36-06-07	Réception 36-07-22	Durée	Du 36-06-07	Au 88-06-01	Nombre de salariés régis par la convention collective 60

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de l'Auberge des Gouverneurs de Rimouski 124, rue Sainte-Marie Rimouski, Qc G5L 4E3	<input type="checkbox"/> Déposant Hôtellerie Des Gouverneurs Inc. (Auberge des Gouverneurs Rimouski) 155, Boul. René Lepage Rimouski, Qc G5L 1B2 <i>Raymond, Chabot, Martin</i> <i>Q 22789-06</i>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Auberge des Gouverneurs 3050, Boul. Laurier Sainte-Foy, Qc G1V 3Z4 Att: M. Clément Boudrias	Région <u>01-07</u> Activité <u>8811-10</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature <i>Pierre Demers</i>	Date 36-07-24
-----------------------------------	------------------

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
INTERVENUE

ENTRE: HÔTELLERIE DES GOUVERNEURS INC.
Auberge des Gouverneurs Rimouski
155, boulevard René Lepage Est
Rimouski (Québec)
G5L 1P2
Ci-après appelée: L'EMPLOYEUR

ET: SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'AUBERGE
DES GOUVERNEURS RIMOUSKI (CSN),
124, rue Ste-Marie
Rimouski (Québec)
G5L 4E3
Ci-après appelé: LE SYNDICAT

DURÉE: Du 6 juin 1986 au 31 mai 1988

86 JUL 22 13:21

B. C. G. T.
QUÉBEC

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 personnes salariées et le Syndicat, de déterminer des conditions de travail qui favorisent le bien-être des personnes salariées et de faciliter le règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des personnes salariées couvertes par la présente convention et visées par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail.
- 2.02 La convention s'applique à toutes les personnes salariées régies par l'accréditation syndicale émise selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.
- L'Employeur remet au Syndicat la liste des personnes salariées exclues de l'unité de négociation et l'informe de tout changement à cette liste pendant la durée de la convention.
- 2.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre une personne salariée et l'Employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

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 de façon compatible avec les dispositions de 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.

- 3.03 Pour être en vigueur, tout règlement doit être communiqué, par écrit, au syndicat et aux personnes salariées, avant sa mise en application.
- 3.04 Le règlement ne peut être abusif ni discriminatoire et doit s'appliquer à l'ensemble du personnel.
- 3.05 La convention collective prévaut sur tout règlement de régie interne de l'Employeur.

ARTICLE 4

DÉFINITIONS

- 4.01 Promotion: passage d'une personne salariée d'un poste d'une classification à un autre poste d'une autre classification dont le taux de salaire est plus élevé ou comportant des conditions de travail plus attrayantes.
- 4.02 Mutation: passage d'une personne salariée 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.
- 4.03 Rétrogradation: passage d'une personne salariée d'un poste d'une classification à un poste d'une autre classification dont le taux de salaire est moins élevé ou comportant des conditions de travail moins attrayantes.
- 4.04 Personne salariée en probation: une personne salariée qui n'a pas complété deux cent quarante (240) heures payées dans un même département au service de l'Employeur.
- 4.05 Personne salariée régulière à temps complet: une personne salariée qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulée pour une semaine régulière de travail tel que défini à l'article 12 ou pour trois (3) jours ou plus dans une même semaine.
- 4.06 Personne salariée régulière à temps partiel: une personne salariée qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulée deux (2) jours ou moins de façon régulière même si elle est cédulée de temps à autre pour plus de deux (2) jours par semaine.
- 4.07 Personne salariée temporaire: une personne salariée qui a complété sa période de probation et qui est assignée à un travail spécifique à durée déterminée ou à un poste dépourvu temporairement de son titulaire.

- 4.08 Personne salariée occasionnelle: une personne salariée qui a complété sa période de probation et dont les services sont requis de façon irrégulière pour du travail sur appel et au besoin.
- 4.09 Personne salariée: désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.
- 4.10 Accouchement: la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.
- 4.11 Aux fins d'application de la présente convention, l'emploi du genre masculin comprend le genre féminin de même le singulier comprend le pluriel et vice et versa.
- 4.12 Conjoint: désigne l'homme ou la femme qui
- a) sont mariés et cohabitent; ou
 - b) vivent ensemble maritalement et qui
 - 1. restent ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
 - 2. sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 5

PROTECTION DE L'EMPLOI ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 5.01 a) Tout en continuant de remplir sa tâche habituelle, une personne exclue de l'unité de négociation ne peut, par son travail dans une occupation de l'unité de négociation, occasionner la mise-à-pied ou le maintien de la mise-à-pied d'une personne salariée, ni une diminution de ses heures de travail.
- b) De même, l'utilisation d'une personne stagiaire ne peut occasionner la mise-à-pied, ou le maintien d'une mise-à-pied d'une personne salariée ni une diminution de ses heures de travail.
- 5.02 a) Pendant la durée de la présente convention, sauf dans les cas où la décision ne relève pas de l'Employeur et de ce qui est déjà concédé à des tiers, ce dernier convient de ne pas confier à un tiers, par contrat à forfait, l'exploitation, en tout ou en partie, d'un département exploité.

- 5.02
- b) 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 (ex.: ascenseurs, dactylographes, machines comptables, système de réfrigération, etc.) et ce, en autant que les personnes salariées ne puissent accomplir les exigences normales de la tâche.
 - c) Également, 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.
- 5.03
- a) Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur fait le nécessaire afin de permettre à la personne salariée affectée de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.
 - b) Dans tous les cas prévus au paragraphe précédent, entraînant l'abolition, la création, la diminution des heures de travail d'une personne salariée, l'Employeur donne un préavis de soixante (60) jours à la personne salariée et au Syndicat. Dans tous les autres cas, un préavis est donné à la personne salariée et au Syndicat dans un délai raisonnable.
 - c) L'Employeur donne les informations nécessaires aux personnes salariées affectées afin de leur permettre de s'adapter à l'intérieur d'une période d'entraînement normale.
- 5.04
- a) Par conséquent, si ce changement a pour effet d'entraîner la création d'un nouveau poste, les dispositions de l'article 10 s'appliquent.
 - b) Si au contraire, un poste est aboli, les dispositions du paragraphe 11.05 et suivants s'appliquent.
- 5.05
- L'Employeur n'abolit pas un poste régulier dans le but de le scinder en postes à temps partiel.

ARTICLE 6

NON DISCRIMINATION

6.01 Aux fins de l'application de la présente convention, ni l'Employeur ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de discrimination, contraintes, menaces ou distinction injuste contre quelque personne salariée que ce soit et pour quelque motif que ce soit.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence en application de la présente convention collective est réputée non discriminatoire.

6.02 Les communications entre l'Employeur et ses personnes salariées se font en français.

ARTICLE 7

RÉGIME SYNDICAL

7.01 Toute personne salariée doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat.

7.02 Le chef de service, ou son représentant, présente toute personne nouvellement salariée au délégué syndical de son département dans les sept (7) jours de son embauchage.

7.03 a) L'Employeur retient sur la paie de chaque personne salariée, la cotisation fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci.

Les montants ainsi déduits sont remis par l'Employeur au trésorier du Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois de la perception. Chaque remise est accompagnée d'une liste mentionnant:

- le nom de la personne salariée
- l'adresse de la nouvelle personne salariée
- le numéro de matricule
- le numéro d'assurance sociale de la nouvelle personne salariée
- la période de paie concernée
- le montant de la cotisation syndicale
- la date d'embauchage de la nouvelle personne salariée
- la date de cessation
- le montant cumulatif
- le numéro de la classification.

7.03 b) Dans le cas ou, il y aurait erreur dans la perception de la cotisation due à l'Employeur, celui-ci doit alors s'entendre avec le Syndicat pour les modalités de remboursement. A défaut d'entente, l'Employeur doit rembourser la ou les personnes salariées ou le Syndicat selon le cas, à la prochaine paie.

7.04 L'Employeur indique sur les formules d'impôt T-4 et Relevé 1, le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

ARTICLE 8 ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01 Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom des personnes salariées qui sont ses représentants et de tout changement qui pourrait se produire par la suite.

8.02 L'Employeur libère, sans perte de salaire, quatre (4) représentants du Syndicat pour participer aux séances de négociation et de conciliation de la convention collective.

De plus, l'Employeur libère, sans perte de salaire, un ou des représentants du Syndicat pour un maximum de cinquante (50) heures aux fins de préparation de la négociation de la nouvelle convention.

8.03 L'Employeur libère, sans perte de salaire, les délégués concernés par le problème discuté lors de réunions qu'il convoque.

8.04 L'Employeur libère, sans perte de salaire, un (1) représentant du Syndicat, dans le but de vérifier l'application de la convention collective, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, laquelle ne peut être refusée sans motif sérieux.

8.05 Lors d'une convocation ou lors d'une rencontre chez le représentant de l'Employeur, pour réprimande ou pour mesure disciplinaire, tout membre du Syndicat peut être accompagné à sa demande d'un représentant syndical.

8.06 L'Employeur maintient à la disposition du Syndicat les tableaux et aires d'affichage existants dans les départements, aux fins d'afficher les avis de convocation aux assemblées ou tout autre avis relatif aux activités syndicales du Syndicat en autant que cela ne crée pas préjudice à l'Employeur.

- 8.07 L'Employeur libère, sans solde, un maximum de quatre (4) personnes salariées de départements différents pour participer aux congrès de la CSN, de la Fédération du Commerce Inc. (CSN) et du Conseil Central du Bas St-Laurent et leur instance respective. La demande écrite pour une telle libération est faite sept (7) jours à l'avance. Une demande faite moins de sept (7) jours à l'avance ne peut être refusée si l'Employeur peut remplacer la personne salariée sans compromettre le service à la clientèle.
- 8.08 Le représentant ou la représentante de l'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 et rencontrer les personnes salariées, en temps raisonnable, dans le but de vérifier les conditions de travail des personnes salariées, étant bien convenu que de telles visites ne doivent aucunement affecter le travail des personnes salariées.
- 8.09 a) L'Employeur libère, sans solde, à raison d'une demi-journée par semaine, un ou une délégué(e) désigné(e) par le Syndicat. Cette demi-journée doit être convenue entre le Syndicat et l'Employeur dans le but de ne pas affecter les opérations de l'hôtel.
- b) À la demande d'une personne salariée, ce ou cette délégué(e) peut participer à une réunion avec l'Employeur pour la discussion d'un grief. À la demande du Syndicat, le ou la représentante extérieure du Syndicat peut participer aux réunions.
- 8.10 L'Employeur permet au Syndicat de placer un classeur au local 351.
- 8.11 Sur demande, selon la disponibilité, le directeur général met une salle ou une chambre à la disposition du Syndicat, pour permettre au représentant de rencontrer des personnes salariées.
- 8.12 a) L'Employeur libère, sans solde, sur demande, une personne salariée pour exercer une fonction syndicale à la Fédération du Commerce, au Conseil Central ou à la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN).
- b) Cette demande de libération doit être faite par écrit par le Syndicat, quatorze (14) jours à l'avance et la libération ne doit pas excéder vingt-quatre (24) mois.

- 8.12
- c) La personne salariée libérée qui désire reprendre son emploi, doit donner un préavis écrit de trente (30) jours. La personne salariée temporaire qui assurait le remplacement sur son poste est alors remerciée de ses services. Si, par ailleurs, le poste n'est déjà plus disponible lors du retour de la personne salariée libérée, celle-ci peut se prévaloir de son droit de déplacement conformément à l'article 11.03.
 - d) Pendant sa libération, la personne salariée cumule son ancienneté, elle ne bénéficie d'aucun autre avantage prévu par la convention, sauf de l'assurance collective et du régime de retraite, sous réserve des dispositions de ces régimes, en payant la prime mensuelle totale de chacun.

ARTICLE 9

ANCIENNETÉ

- 9.01
- a) L'ancienneté générale est égale à la durée d'emploi de la personne salariée pour l'Employeur.
 - b) L'ancienneté départementale est égale à la durée d'emploi d'une personne salariée pour un département.
 - c) En cas d'égalité d'ancienneté, le tirage au sort est le moyen pour déterminer l'ancienneté.
- 9.02
- a) Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'une personne salariée a complété sa période de probation. À l'expiration de cette période de probation, son ancienneté est rétroactive à la date du premier jour de travail.
 - b) La personne salariée en période de probation a droit à la procédure de grief prévue à la convention collective sauf en ce qui concerne sa terminaison d'emploi.
- 9.03
- Une personne salariée accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- a) mise-à-pied n'excédant pas douze (12) mois;
 - b) absence par maladie ou accident n'excédant pas douze (12) mois. Après une telle période d'absence, la personne salariée conserve son ancienneté;

- 9.03 c) absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue par la Commission de la Santé et de la sécurité au travail.
- Dans tous les autres cas, l'ancienneté se maintient.
- 9.04 Une personne salariée perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) abandon volontaire de son emploi;
 - b) congédiement pour cause juste et suffisante dont la décision n'est pas modifiée par entente ou par décision arbitrale;
 - c) mise-à-pied excédant douze (12) mois pour la personne salariée ayant moins d'un (1) an d'ancienneté à la date de sa mise-à-pied, et mise-à-pied excédant dix-huit (18) mois pour la personne salariée ayant un (1) an d'ancienneté et plus à la date de la mise-à-pied;
 - d) absence sans permission ou sans avis excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs, à moins de raison valable;
 - e) défaut de la personne salariée mise-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 adressée à sa dernière adresse connue, sous pli recommandé, avec copie au Syndicat.
- 9.05 a) Une personne salariée promue 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 si elle redevient une personne salariée.
- b) Une personne salariée ne peut avoir recours à cette clause qu'à deux (2) reprises. La période peut être prolongée après entente avec le Syndicat.
- c) Après cette période, elle perd son ancienneté.
- 9.06 L'ancienneté de la personne salariée régulière à temps partiel ou de la personne salariée temporaire ou occasionnelle s'accumule au prorata du temps travaillé.
- 9.07 a) Une personne salariée conserve son statut tant qu'elle n'a pas obtenu un poste d'un autre statut par voie d'affichage.

- 9.07 b) Une personne salariée régulière à temps plein ou à temps partiel qui occupe un poste temporaire conserve son statut de régulière en ce qui concerne la mise-à-pied, la promotion, la mutation, la rétrogradation, l'assurance collective et le régime de retraite.
- 9.08 Pour les fins d'application de la convention, la personne salariée régulière à temps complet a préséance sur la personne salariée régulière à temps partiel et sur la personne salariée temporaire ou occasionnelle, et la personne salariée régulière à temps partiel a préséance sur la personne salariée temporaire ou occasionnelle.
- 9.09 L'Employeur fournit, le premier mars et le premier octobre de chaque année, au secrétaire du Syndicat, la liste complète de ses personnes salariées. Cette liste comprend le nom, prénom, dernière adresse domiciliaire connue, date d'entrée en service, ancienneté départementale ainsi que la classification et le département, suivant le code de l'informatique, le statut de la personne salariée ainsi que son taux horaire.
- 9.10 Pour les fins d'application de la convention collective, les parties reconnaissent les départements, services et classifications suivantes:
1. RÉCEPTION
Commis, vérificateur (auditeur)
 2. ENTRETIEN PHYSIQUE
Homme de métier, journalier jour, journalier nuit.
 3. CUISINE
Cuisinier A, cuisinier B, utilité
 4. RESTAURATION
Salle à manger (jour)
- commis débarrasseur, serveur

Salle à manger (soir)
- commis débarrasseur, serveur

Service aux chambres et banquets
- serveur

9.10

5. PISCINE

Gardien

6. BAR

Barman, serveur, aide-barman

7. MAGASIN

Magasinier

8. ENTRETIEN MÉNAGER

Préposé aux chambres, préposé à la buanderie,
homme d'entretien

9. TABAGIE - VESTIAIRE

Préposé.

ARTICLE 10

POSTE VACANT ET APPLICATION DE L'ANCIENNETÉ

10.01

Tout poste vacant ou tout 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.

10.02

Lorsque le titulaire d'un poste est absent, pour plus de deux (2) mois, le poste est considéré vacant. À son retour, le titulaire reprend son poste et la personne salariée qui a occupé le poste temporairement retourne à son ancien poste.

10.03

L'affichage contient:

- le titre du poste avec la description et les exigences
- le statut (régulier temps complet, régulier temps partiel, temporaire ou occasionnel)
- le département
- la cédule de travail
- le salaire.

Il est entendu que tout poste affiché est également ouvert aux hommes et aux femmes.

- 10.04 Les candidates et candidats intéressés doivent, pendant ce délai, déposer leur demande au bureau du directeur général.
- La personne salariée en vacances peut également déposer une telle demande par l'entremise de sa ou son délégué syndical.
- 10.05 L'Employeur choisit parmi les candidates et les candidats qui ont postulé en suivant la procédure suivante:
- a) L'Employeur accorde le poste à la personne salariée du département concerné ayant le plus d'ancienneté départementale, à moins qu'elle ne puisse remplir les exigences normales du poste. En cas de grief, l'Employeur a le fardeau de la preuve à l'effet que le ou la candidate ne peut remplir les exigences normales du poste.
 - b) Si aucune personne salariée du département concerné ne peut remplir les exigences normales du poste, l'Employeur accorde alors le poste à la personne salariée d'un autre département ayant le plus d'ancienneté générale, à moins qu'elle ne puisse remplir les exigences normales du poste.
 - c) Parmi les candidats qui ont postulé, une personne salariée régulière a priorité sur une personne salariée en probation ou occasionnelle en autant qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste.
- 10.06 La candidate ou le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail au cours de laquelle un entraînement suffisant lui est donné. Pendant cette période, si la personne salariée ne peut remplir les exigences normales du poste ou si elle en fait la demande, elle retourne à son ancien poste sans perte d'aucun de ses droits. En cas de grief, l'Employeur a le fardeau de la preuve à l'effet que la personne salariée ne peut remplir les exigences normales du poste.
- 10.07 L'Employeur s'engage à fournir sur demande au Syndicat, la liste des temporaires engagés comme tel pour remplacer durant la saison les personnes salariées en vacances.
- 10.08 Une personne salariée régulière à temps complet ou à temps partiel occupant un poste temporaire, réintègre son ancien poste suite à l'abolition du poste temporaire ou d'une mise-à-pied.

ARTICLE 11

MISE-À-PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 11.01 Dans le cas de réduction de personnel, la personne salariée affectée est celle ayant le moins d'ancienneté départementale dans le département et la classification où doit s'effectuer la réduction de personnel.
- 11.02 Pour effectuer la mise-à-pied d'une personne salariée, l'Employeur doit procéder ainsi:
- d'abord les personnes salariées en probation
 - les personnes salariées temporaires ou occasionnelles
 - les personnes salariées régulières à temps partiel
 - Enfin, les personnes salariées régulières à temps complet.
- 11.03 La personne salariée régulière ainsi affectée, pour une période de trois (3) semaines et plus, peut, immédiatement, à condition qu'elle remplisse les exigences normales du poste, déplacer une personne salariée d'une autre classification dans son département ayant moins d'ancienneté départementale qu'elle sinon une personne salariée d'un autre département ayant moins d'ancienneté générale qu'elle.
- Pour une période de moins de trois (3) semaines, le processus de déplacement est limité au département concerné.
- 11.04 La personne salariée mise-à-pied reçoit son avis de relevé d'emploi dans les cinq (5) jours de la mise-à-pied.
- 11.05 Dans le cas de fermeture permanente d'un département ou d'abolition définitive d'un poste, la personne salariée ainsi affectée peut déplacer une personne salariée ayant moins d'ancienneté générale qu'elle à condition qu'elle puisse remplir les exigences normales du poste. Cette personne salariée répondant aux exigences a droit à une période normale d'entraînement.
- 11.06 Une personne salariée peut choisir la mise-à-pied plutôt que de se prévaloir de son droit de déplacer une autre personne salariée. De même, une personne salariée régulière à temps complet ou à temps partiel dont les heures de travail hebdomadaire sont réduites à moins de vingt et une (21) heures peut choisir la mise-à-pied. Cette personne salariée ne peut toutefois pas refuser par la suite de venir travailler sur appel, à moins qu'elle n'ait pas été avisé douze (12) heures à l'avance et qu'elle n'ait un motif sérieux.

- 11.07 Toute personne salariée régulière mise-à-pied pour une période de six (6) mois et plus reçoit, par écrit, un préavis selon les normes suivantes:
- | | |
|--|---------------------|
| moins d'un (1) an d'ancienneté: | une (1) semaine |
| un (1) an mais moins de cinq (5) ans: | deux (2) semaines |
| cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans: | quatre (4) semaines |
| dix (10) ans et plus: | huit (8) semaines |
- 11.08 Sauf dans les cas de fautes graves de la personne salariée ou de cas fortuit, l'Employeur qui omet de donner ce préavis doit verser à la personne salariée au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de cette dernière pour une période égale à celle du préavis.
- 11.09 Le retour au travail suite à une réduction de personnel se fait par ordre inverse de la mise-à-pied ou de déplacement.

ARTICLE 12

HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine régulière de travail est établie comme suit:
- a) Entretien ménager et buanderie
- La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives. À l'intérieur de la journée, est prévue une période de trente (30) minutes payées pour le repas, prise vers le milieu de la journée régulière de travail.
- b) Magasin et entretien physique
- La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures, soit de 8 h 00 à 16 h 00 à l'exception du chiffre du soir. La période de repas est d'une demi-heure payée prise vers le milieu de la journée.

12.01

c) Cuisine

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures consécutives. Une période de trente (30) minutes payées est prévue pour le repas prise vers le milieu de la journée de travail.

L'horaire de travail est préparé de façon à ce que les personnes salariées travaillent cinq (5) jours consécutifs, à moins d'entente contraire entre les parties. Une sixième (6ième) journée consécutive étant considérée comme du temps supplémentaire.

d) Réception

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives. Une période de trente (30) minutes payées est prévue pour le repas, prise vers le milieu de la cédule de travail.

Lorsqu'un seul auditeur de nuit est en fonction, son horaire régulier comprend huit (8) heures de travail et sa rémunération est égale à neuf (9) heures payées au taux régulier. Les personnes salariées régulières temps partiel, les personnes salariées temporaires et les occasionnels ont droit à un minimum d'une fin de semaine (samedi et dimanche) par mois.

e) Bars et restauration

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

f) Piscine

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures.

g) La pratique passée est maintenue quant à l'horaire et à la cédule de travail. Cependant, l'Employeur peut pour une circonstance exceptionnelle modifier l'horaire de travail. L'Employeur a le fardeau de la preuve lors d'un grief portant sur l'application du présent article.

12.02

La semaine normale de travail commence le jeudi et se termine le mercredi.

- 12.03 Toute personne salariée régulière a droit à un congé de quarante-huit (48) heures consécutives à moins d'entente contraire avec le supérieur immédiat.
- 12.04 Les personnes salariées ont droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée ou période de quatre (4) heures de travail; pour les départements à service continu, cette période est prise par alternance. Toutefois, les personnes salariées de la réception peuvent prendre leur quinze (15) minutes de repos juxtaposée à la période de repas.
- 12.05 Le repas est pris entre:
- 7 h 00 et 8 h 00 pour l'équipe de nuit
 - 11 h 00 et 13 h 00 pour l'équipe de jour
 - 16 h 30 et 18 h 00 pour l'équipe de soir
- Les heures d'ouverture et de fermeture de la cuisine sont établies de façon à permettre à toutes les personnes salariées de prendre toutes les périodes de repas et de repos prévues à la convention collective.
- 12.06 Les périodes de repas sont réparties équitablement entre les personnes salariées de chaque département lorsqu'il n'est pas possible de prendre un repas à heure fixe.
- 12.07 Horaire de travail
- Dans chaque département selon leur ancienneté départementale:
- a) Les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté départementale ont préférence en regard du nombre de jours de travail par semaine. Ces personnes salariées sont conséquemment cédulées cinq (5) jours.
 - b) Le lundi de chaque semaine, l'Employeur affiche la cédule de travail pour la semaine qui commence le jeudi suivant en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée suivant l'ordre d'ancienneté départementale et la fluctuation des besoins du département.
- Cependant, pour le département de la restauration, la cédule de travail est affichée le vendredi.

12.07

b) À défaut de choix suffisants exprimés par la personne salariée, l'Employeur détermine la cédule de travail en respectant l'ordre suivant:

1. Personne salariée régulier à temps complet
2. personne salariée régulier à temps partiel
3. personne salariée occasionnel ou temporaire.

Si la cédule doit être modifiée au cours de la semaine à cause de la fluctuation du département, les modifications doivent être faites en respectant l'ancienneté, en cas de déplacement ou de mise-à-pied, l'Employeur informe douze (12) heures à l'avance la personne salariée de se présenter ou de ne pas se présenter au travail. Lorsque la personne salariée se présente au travail, l'Employeur lui garantit un minimum de quatre (4) heures de travail à taux régulier.

12.08

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

Les salariés réguliers de la cuisine au service de l'Employeur le 12 mars 1980 bénéficient du même avantage.

12.09

Les personnes salariées qui conviennent entre elles de procéder à un changement d'horaire peuvent le faire en autant qu'elles obtiennent l'approbation de leur supérieur immédiat et ce, douze (12) heures à l'avance.

ARTICLE 13

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

13.01

- a) 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%).
- b) Malgré 13.01 a), les personnes salariées affectées aux services de la restauration sont rémunérées en temps supplémentaire après quarante-quatre (44) heures semaine.

- 13.02
- a) Le temps supplémentaire est volontaire et réparti équitablement entre les personnes salariées qui exécutent normalement ce travail.
 - b) Il est cependant obligatoire par ordre inverse d'ancienneté et il est également entendu qu'une personne salariée ne peut refuser de compléter un travail déjà commencé malgré que cela puisse avoir pour effet de dépasser la fin de son quart de travail régulier.

13.03

Toute personne salariée qui a quitté l'hôtel et qui est rappelée de son domicile à son travail après les heures de travail, bénéficie d'une garantie de trois (3) heures à taux et demi.

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
- Toute personne salariée régie 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 du règlement des griefs et d'arbitrage.
- 14.04
- a) Toutes les personnes salariées sont payées tous les deux (2) mercredi; si le mercredi est fête chômée et payée, les personnes salariées sont payées par chèque le jour ouvrable précédent.
 - b) Au 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 de la personne salariée par courrier (express) et recommandé.

- 14.05 Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de chèque de paie de chaque personne salariée:
1. le nom de l'Employeur
 2. le nom et prénom de la personne salariée
 3. l'identification de l'emploi de la personne salariée
 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, allocation, commission ou pourboire 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 à la personne salariée
 12. les montants cumulatifs.
- 14.06 Toute personne salariée qui est mise-à-pied, congédiée, ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit cette décision; la personne salariée doit en retour remettre à l'Employeur tout ce qui est de sa propriété dans les mêmes délais.
- 14.07 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'Employeur, accomplit le travail d'une autre classification:
- a) dont le taux de rémunération est supérieur au sien, reçoit le taux de cette autre classification, si elle occupe la fonction trois (3) heures ou plus.
 - b) dont le taux de rémunération est inférieur au sien, conserve son taux régulier.
- 14.08 Toute personne salariée dont le transfert est fait à sa demande est rémunérée selon le taux de classification qu'elle remplit.
- 14.09 Toute personne salariée dont le transfert résulte d'une réduction de personnel est rémunérée selon le taux de la classification qu'elle remplit.

ARTICLE 15

SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 15.01 L'Employeur prend les moyens adéquats pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses personnes salariées pendant les heures de travail; à cet effet, l'Employeur informe les personnes salariées des risques inhérents à leur 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 personnes salariées 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. La personne salariée doit utiliser les moyens de protection fournis par l'Employeur jusqu'à ce qu'il y ait recommandation du comité pour corriger la situation.
- 15.04 Une personne salariée victime d'un accident de travail est rémunérée pour toute heure perdue le jour de l'accident, s'il lui est impossible de compléter et de terminer sa journée normale de travail à cause de l'accident.
- 15.05 Après avoir été avisé par la personne salariée concernée, si l'Employeur et un délégué syndical jugent que l'exécution d'un travail est dangereuse pour la sécurité d'une personne salariée, celle-ci est affectée à un autre travail. Pendant ce temps, l'Employeur corrige la situation dangereuse, et ce, dans les plus brefs délais.
- 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.
- 15.07 La personne salariée en accident de travail ou maladie du travail ne subit aucune perte d'ancienneté ainsi que des droits qui s'y rattachent. Elle continue de bénéficier du régime d'assurance collective à la condition de payer sa part de la prime.

ARTICLE 16

FÊTES CHOMÉES ET PAYÉES

16.01

L'Employeur reconnaît que les jours suivants sont des jours de fêtes chômées et payées:

- le jour de l'An
- le lendemain du jour de l'An
- Vendredi Saint
- Pâques
- le 1er mai
- la fête de Dollard
- la Fête Nationale
- la Confédération
- la Fête du Travail
- l'Action de Grâces
- le 24 décembre
- le jour de Noël

16.02

- a) La personne salariée régulière, à temps complet ou à temps partiel, bénéficie du paiement du jour férié si elle a travaillé le jour précédant le jour férié ou le jour suivant le jour férié, de même les personnes salariées qui ne pouvaient être présents au travail un de ces deux jours parce qu'elles 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 jours, bénéficient du paiement du jour férié.
- b) Le paiement du jour férié est équivalent à huit (8) heures à taux régulier si la personne salariée justifie quatre-vingt (80) heures de salaire dans la période de paie précédente ou proportionnellement dans les autres cas.

16.03

- a) La personne salariée régulière, à temps complet ou à temps partiel, cédulée et qui travaille l'un de ces jours fériés est rémunérée, 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.
- Cependant, sur demande de la personne salariée, l'Employeur peut extensionner ce délai d'un autre trente (30) jours.

16.03

b) La personne salariée régulière, à temps complet ou à temps partiel, cédulée pour être en congé et qui travaille, à la demande de l'Employeur est rémunérée, après entente avec son supérieur immédiat 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.

Cependant, sur demande de la personne salariée, l'Employeur peut extensionner ce délai d'un autre trente (30) jours.

16.04

Les personnes salariées régulières à pourboire bénéficient du paiement des fêtes chômées et payées énumérées à l'article 16.01 selon les modalités prévues à 16.02 et 16.03.

Cependant, pour les fêtes chômées et payées ci-après énumérées, l'Employeur paie le salaire tel que prévu à 16.02 et 16.03 plus une indemnité compensatoire. 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 l'employé a droit pour sa fête. Pour la personne salariée justifiant moins de cinq cents (500) heures, la moyenne horaire des pourboires est calculée sur la moyenne horaire des pourboires du département.

- Le 1er janvier
- Vendredi Saint
- Fête de Dollard
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Jour de Noël (25 décembre)

ARTICLE 17

CONGÉS SOCIAUX

17.01

Une personne salariée 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.

- 17.02 Une personne salariée 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, 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.
- 17.03 Une personne salariée 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.
- 17.04 Une personne salariée 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.
- 17.05 Une personne salariée 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.
- 17.06 Pour les congés prévus à 17.01, 17.02, 17.03 et 17.04, la personne salariée régulière à pourboire reçoit en plus du salaire déterminé, une indemnité compensatoire selon les modalités contenues dans 16.04.
- 17.07 Une personne salariée appelée 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.
- 17.08 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 à la personne salariée de voter aux élections à l'échevinage et mairie et pour l'élection des commissaires d'écoles.
- 17.09 Un congé sans solde est accordé à une personne salariée pour une période de deux (2) mois consécutifs lors de l'adoption d'un enfant, sur avis préalable de deux (2) mois.

ARTICLE 18

CONGÉS SANS SOLDE

- 18.01 a) Après deux (2) ans de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, et après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'elle en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance.
- b) Toutefois, dans le cas d'un retour aux études, la personne salariée peut, sur présentation de preuve d'inscription, bénéficier d'un congé sans solde de quatre (4) mois renouvelable.
- 18.02 Dans une situation d'urgence l'impliquant personnellement ou impliquant un membre de sa famille immédiate (épouse, enfant, père, mère), une personne salariée a droit à un congé sans solde ne devant pas excéder trente (30) jours.
- 18.03 a) La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans d'ancienneté obtient, après entente avec l'Employeur et une (1) fois par période de cinq (5) ans, un congé sans solde n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, incluant le congé annuel. Il est entendu que l'Employeur ne peut refuser un tel congé à moins de raison valable.
- b) La personne salariée doit en faire la demande, par écrit, au directeur général, avec copie au Syndicat, en explicitant les raisons et la durée du congé désiré. Une telle demande doit être présentée au directeur général au moins un (1) mois avant le début du congé.
- 18.04 L'Employeur donne une réponse, par écrit, à la personne salariée, dans les sept (7) jours suivant la demande.
- 18.05 Pendant la durée d'un congé sans solde, la personne salariée conserve son statut et son ancienneté.

ARTICLE 19

CONGÉ DE MATERNITÉ

- 19.01 L'Employeur ne peut refuser d'embaucher, rétrograder ou congédier une personne salariée ou lui refuser une promotion ou exercer à son endroit quelque discrimination pour cause de grossesse.

- 19.02 La personne salariée enceinte a droit à un congé sans solde de maternité de vingt (20) semaines. Si une personne salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20ième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard quatre (4) semaines après la date de l'accouchement.
- 19.03 La personne salariée avise son employeur qu'elle est enceinte et indique la date probable de son accouchement au moins trois (3) semaines avant la date de son départ en congé, ainsi que la date de son retour.
- 19.04 Si la personne salariée ne présente pas l'avis de trois (3) semaines, elle peut néanmoins partir en tout temps si son état l'exige et bénéficier du congé de maternité.
- 19.05 Si la naissance de l'enfant a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 19.06 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 19.07 La personne salariée qui est en congé de maternité conserve et accumule son ancienneté et son expérience et continue de bénéficier de tous les droits, les avantages et privilèges que lui confère sa convention collective sous réserve du paiement des cotisations exigibles de l'Employeur, chacun payant sa part.
- 19.08 Au retour de son congé de maternité, la personne salariée reprend son poste ou un poste qu'elle aurait obtenu, à sa demande, pendant son congé.
- 19.09 La personne salariée subissant une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse qui exige un arrêt de travail a droit à un congé pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des avantages prévus pour les journées maladie et assurance-salaire.

19.10 L'Employeur doit informer tout le personnel de l'établissement des conditions de travail prouvées ou présumées pouvant mettre en danger la personne salariée enceinte ou le fœtus ainsi que tout cas de maladie infectieuse dont il a connaissance, pouvant mettre en danger la personne salariée enceinte ou le fœtus.

19.11 La personne salariée a le droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à douze (12) mois.

ARTICLE 20 RÉGIME DE RETRAITE

20.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur le régime de rentes existant à la date de signature de la convention, lequel est facultatif pour les personnes salariées embauchées avant la mise en vigueur de ce régime et obligatoire pour les autres salariés après un (1) an de service.

20.02 L'Employeur consulte le Syndicat pour toute modification éventuelle du régime de retraite.

ARTICLE 21 ASSURANCE COLLECTIVE

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

ARTICLE 22 VACANCES

22.01 Une personne salariée, 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 pourcent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

22.02 Une personne salariée 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 pourcent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

22.02

Une personne salariée 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 pourcent (5%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

Une personne salariée 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 pourcent (6%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

Une personne salariée qui, au 1er mai d'une année, a complété huit (8) années d'ancienneté, a droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à raison de huit pourcent (8%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

Une personne salariée 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 pourcent (10%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

22.03

L'Employeur affiche, au plus tard le 15 mars, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et la durée du congé annuel à laquelle elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La personne salariée y inscrit sa préférence, au plus tard le 1er avril.

22.04

L'Employeur détermine la date du congé annuel en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de l'ancienneté départementale.

Dans le département «Restauration», le choix de chaque personne salariée est considéré en appliquant l'ancienneté départementale à chacun des secteurs suivants, de façon distincte:

1. salle à manger (jour)
2. salle à manger (soir)
3. services aux chambres, banquets.

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 la personne salariée.

Au moins deux (2) personnes salariées du département d'entretien ménager peuvent prendre leurs vacances en même temps.

- 22.05 La personne salariée peut fractionner ses vacances en plusieurs périodes de cinq (5) jours consécutifs. La liste des vacances est affichée pour chaque département le 15 avril à la salle des personnes salariées.
- 22.06 La période située entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante est considérée comme la période pour prendre ses vacances.
- 22.07 Une personne salariée peut changer ses dates de vacances après entente avec son supérieur immédiat, à la condition que la période des vacances des autres personnes salariées soit respectée.
- 22.08 a) La rémunération du congé annuel est remise à la personne salariée avant son départ pour chaque période de vacances sur un chèque distinct.
- b) L'Employeur verse à la personne salariée qui en fait la demande, la paie de vacances répartie selon les périodes de vacances.
- 22.09 Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'Employeur, elle a droit à la rémunération des vacances accumulées jusqu'à la date de son départ.
- 22.10 Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, doit en aviser son Employeur dès que possible, à moins d'impossibilité de le faire, résultant de son incapacité physique auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement.
- Dans ce dernier cas, la personne salariée doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique. L'Employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de la personne salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

ARTICLE 23

ABSENCES POUR MALADIE

- 23.01 Le premier décembre de chaque année, toute personne salariée à temps complet ayant complété un an de service continu a droit à une banque de congés de maladie de six (6) jours.

- 23.02 La personne salariée régulière à temps complet n'ayant pas droit à la banque stipulée à 23.01, se voit créditer une demi-journée (1/2) de congé de maladie par mois de travail.
- 23.03 La personne salariée ayant utilisé sa banque de congés de maladie, et qui quitte le service de l'Employeur, rembourse les jours utilisés en trop sur la base d'une demi-journée de crédit par mois de travail.
- 23.04 La personne salariée régulière est payée à compter du début d'une absence maladie.
- 23.05 L'Employeur paie les jours de congés de maladie encore au crédit de la personne salariée au 30 novembre de chaque année. Le paiement est effectué au plus tard le 15 décembre suivant au taux courant.
- 23.06 L'indemnité payée à une personne salariée pour un jour de congé de maladie est égale à huit (8) heures si la personne salariée justifie quatre-vingt (80) heures de salaire durant la dernière période de paie et proportionnellement pour les autres cas.
- 23.07 La personne salariée régulière à temps partiel, temporaire ou occasionnelle, 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.
- 23.08 La personne salariée diminuée physiquement ne peut être congédiée, à moins qu'elle ne puisse remplir les exigences normales de sa tâche et qu'elle ne veuille se prévaloir des autres dispositions de l'article 23.09.
- 23.09 La personne salariée diminuée physiquement qui ne peut plus remplir les exigences normales de sa tâche peut déplacer une autre personne salariée ayant moins d'ancienneté générale qu'elle, à moins qu'elle ne puisse remplir les exigences normales de la tâche. La personne salariée ainsi déplacée a le même droit.
- 23.10 L'Employeur et le Syndicat étudient conjointement la possibilité de réintégrer une personne salariée diminuée physiquement.

ARTICLE 24

CONDITIONS PARTICULIÈRES

- 24.01 L'Employeur fournit aux personnes salariées le matériel, les instruments de travail et outils nécessaires dans l'exercice de leurs fonctions et en tout temps demeurent la propriété de l'Employeur.
- 24.02 L'Employeur continue de mettre à la disposition des personnes salariées et d'entretenir à ses frais les uniformes fournis aux personnes salariées. L'Employeur fournit deux (2) uniformes par année aux personnes salariées.
- 24.03 L'Employeur fournit le repas et le café (thé, lait, jus) gratuitement.
- 24.04 L'Employeur maintient: le stationnement pour les personnes salariées
le local pour les repas et périodes de repos.
- 24.05 a) 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.
b) Les préposés à l'entretien ménager peuvent vérifier les éléments confirmant qu'un objet a été réclamé, dans un livre à cet effet placé à la réception.
- 24.06 Pendant la période du 15 décembre au 10 avril, si une personne salariée régulière, dont l'entrée est cédulée avant 9 h 00 est en retard jusqu'à un maximum de deux (2) heures à cause d'une tempête de neige grave, son salaire n'est pas diminué jusqu'à concurrence de ces deux (2) heures.
- 24.07 Toute personne salariée qui accepte de prendre son automobile à la demande de l'Employeur, reçoit une allocation de 25¢ du kilomètre parcouru. Un minimum de 2,00 \$ par sortie est alloué.
- 24.08 a) Le ou la préposée aux chambres effectue l'entretien d'un maximum de quatorze (14) chambres par journée régulière de travail; ce nombre est réduit à treize (13) chambres pour la période de la mi-juin à la fin août ainsi que durant la semaine du festival d'automne.

- 24.08 b) Les périodes de repas se prennent à la salle des salariés.
- c) Les parties conviennent que généralement la gouvernante et ses assistantes n'effectuent pas de travail de la buanderie et de l'entretien ménager.
- 24.09 a) Après arrangement avec le directeur général, toute personne salariée concernée, accompagnée si elle le désire d'un représentant syndical, peut consulter les rapports de caisse pour lui permettre de faire les vérifications pour fin d'impôt.
- b) Il est convenu que dans la section «salle à manger» le soir, le choix des horaires et des périodes de vacances annuelles se fait en respectant l'ordre suivant:
- 1- Maurice Mercure
 2- Georges Bédard
 3- Mario Couture
 4- Daniel Labrie.
- c) Il est convenu que dans la salle à manger le soir, l'horaire de travail est partagé équitablement entre les quatre (4) serveurs mentionnés à la clause 24.09 b) et que ceux-ci ont au moins une fin de semaine de congé par mois.
- d) Il est convenu que:
- 11% de service sur la facturation banquet est partagé également entre les personnes salariées (serveurs-serveuses).
- 24.10 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.
- 24.11 Les clients sont placés et partagés de façon la plus égale possible entre les sections de la salle à manger sous réserve de la création d'une section pour les non-fumeurs.
- 24.12 L'Employeur convient de remettre quinze pour cent (15%) perçu de l'addition d'un groupe organisé de clients (tour) aux salariés de la section ou de la salle où ils ont été servis.
- 24.13 Bagages: l'Employeur remet à la personne salariée concernée les pourboires perçus sur les bagages d'un tour organisé.

ARTICLE 25

MESURES DISCIPLINAIRES

- 25.01 Les mesures disciplinaires doivent être appliquées d'une façon équitable et progressive, eu égard à la nature des infractions reprochées.
- 25.02 Lorsqu'une personne salariée a posé un acte susceptible d'entraîner contre elle une suspension ou un congédiement, l'Employeur, avant d'imposer cette mesure, rencontre et communique à la personne salariée concernée et au délégué syndical, la nature et la date de l'acte reproché.
- 25.03 Toute personne salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 25.04 Aucune offense d'une personne salariée datant de plus de six (6) mois de travail ne peut être invoquée par la suite si aucune infraction de même nature n'a été commise pendant cette période.
- 25.05 Sur avis au directeur général ou à son représentant, toute personne salariée, accompagné d'un représentant du Syndicat, peut consulter son dossier.
- 25.06 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

ARTICLE 26

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 26.01 Grief: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 26.02 La personne salariée seule ou le délégué de département ou le Syndicat doit soumettre tout grief, par écrit, au directeur général ou à son représentant, dans les quinze (15) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance.
- 26.03 Le directeur général ou son représentant donne sa décision, par écrit, dans les quinze (15) jours de la réception du grief.
- 26.04 Si la personne salariée 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 peut être référé à l'arbitrage sur avis écrit à l'Employeur dans les trente (30) jours de la réponse ou de l'expiration du délai de réponse.

- 26.05 Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée par son supérieur à cause de la présentation d'un grief.
- 26.06 Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas, à condition que sa nature en soit définie.
- Les parties peuvent, d'un commun accord, extensionner les délais prévus aux paragraphes 26.02 et 26.03.
- 26.07 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases de la procédure de règlement des griefs.
- 26.08 L'arbitre est désigné par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, suivant les dispositions du Code du Travail.
- 26.09 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.
- 26.10 L'arbitre unique possède les pouvoirs prévus au Code du Travail en ce qui concerne l'arbitrage des griefs.
- 26.11 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.
- 26.12 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.
- 26.13 Toutes les décisions que peuvent rendre les parties, à l'une ou l'autre étape de la procédure de griefs, lient les parties et sont exécutoires.
- 26.14 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.
- 26.15 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.

ARTICLE 27

COMMUNICATIONS

27.01

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

À l'Employeur:

Directeur général
Auberge des Gouverneurs Rimouski
155, boulevard René Lepage Est
Rimouski (Québec)
G5L 1P2

Au Syndicat:

Syndicat des Employés de l'Auberge des
Gouverneurs Rimouski (CSN)
a/s Fédération du Commerce Inc.
124, rue Ste-Marie
Rimouski (Québec)
G5L 4E3

27.02

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

ARTICLE 28

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

28.01

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

ARTICLE 29

DURÉE DE LA CONVENTION

29.01

La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 1er juin 1988.

29.02

Toutefois, la convention collective demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement, ou 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 RIMOUSKI, ce⁷.....ième
jour du mois de juin 1986.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'AUBERGE
DES GOUVERNEURS RIMOUSKI (CSN)

Luce Lamontagne V.P.

Risë Hérisque

Richard Paulin

HÔTELLERIE DES GOUVERNEURS INC.
AUBERGE DES GOUVERNEURS RIMOUSKI

Renée Lapierre

Bonin

Hôtel

ANNEXE A

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

	<u>01-06-86</u>	<u>01-12-86</u>	<u>01-06-87</u>	<u>01-12-87</u>
Serveur	5.90	6.00	6.20	6.30
Commis débarrasseur	6.45	6.60	6.80	7.00
Barman	6.75	6.85	7.05	7.15
Aide barman	6.60	6.75	6.95	7.10
Préposé aux chambres	7.45	7.60	7.80	7.95
Homme d'entretien	7.65	7.80	8.00	8.15
Commis de réception	7.80	7.95	8.15	8.30
Vérificateur (auditeur)	8.40	8.55	8.75	8.90
Cuisinier A	8.20	8.35	8.55	8.70
Cuisinier B	7.55	7.70	7.90	8.05
Utilité	6.85	7.00	7.20	7.35
Journalier Jour	7.35	7.50	7.70	7.85
Journalier Nuit	7.60	7.75	7.95	8.10
Homme de métier	8.05	8.20	8.40	8.55
Magasinier	7.80	7.95	8.15	8.30
Commis de tabagie et vestiaire	6.10	6.25	6.45	6.60
Préposé à la piscine	6.25	6.40	6.60	6.75

- La personne salariée en période de probation reçoit dix pour cent (10%) de moins que le taux prévu à l'échelle.
- Un montant de 400,00 \$ est versé aux personnes salariés qui justifient quatre-vingt (80) heures par période de paie pour la période de septembre 1985 à avril 1986 et proportionnel pour les autres.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

CÉDULE DE TRAVAIL:

BÉATRICE CASTONGUAY

et

THÉRÈSE BOSSÉ

La pratique passée est maintenue dans la façon de déterminer la cédule de travail des personnes ci-haut mentionnées.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à RIMOUSKI, ce⁷.....ième jour du mois de JUIN 1986.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'AUBERGE DES
GOUVERNEURS DE RIMOUSKI (CSN)

HÔTELLERIE DES GOUVERNEURS INC.
AUBERGE DES GOUVERNEURS DE RIMOUSKI

Luce Caron Beyer V.P.

Ric Arisgue

Richard Paulin

Renée Gagnon

Bonnie

Hôtel