

17566-03 (2)

7349-4

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

DÉPÔT

Dépôt N°: [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] []

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17566-03
Date	Signature: 86-07-17	Réception: 86-07-21	Nombre de salariés régis par la convention collective: [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] []

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs(euses) de l'Hôtel Le Quatre Saisons (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Hôtel Le Quatre Saisons 1050 rue Sherbrooke Ouest Montréal, Qué H3A 2R6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc Att.: M. Fernand Lévesque 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>8811 (10)</u> Affiliation: <u>06*</u>

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

Remarques

ENTENTE: Modifications à la convention collective en vigueur - art. 4.03;
21.05, 21.06, 24.01, 27.01, 29.01, 20-02 Annexe A etc

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg	86-08-01

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

RECHERCHE

«LE SYNDICAT»

003 (094)
1111
21

17566.03 ⁽²⁾

87-01114

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

HOTEL LE QUATRE SAISONS

Ci-après appelé:

«L'EMPLOYEUR»

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)
DE L'HOTEL LE QUATRE SAISONS (CSN)

Ci-après appelé:

«LE SYNDICAT»

BUREAU DE COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

186 JUL 21 1111

ATTENDU la convention collective de travail intervenue entre l'HOTEL LE QUATRE SAISONS et le SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE L'HOTEL LE QUATRE SAISONS (CSN) le 19i^{ème} jour du mois de juillet 1984;

ATTENDU la date d'échéance de telle convention collective prévue pour le 30 juin 1986;

ATTENDU les négociations intervenues relatives au renouvellement de ladite convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT d'apporter à la convention collective échéant le 30 juin 1986, les modifications suivantes; la convention ainsi amendé; constituant une nouvelle convention collective au sens du Code du Travail:

LES PARTIES CONVIENNENT de remplacer l'article 4.03 de la convention collective par le suivant, à savoir:

4.03 Pour les fins d'application de la présente convention collective, les parties reconnaissent les divisions, départements et classifications ci-après;

DIVISION I - RESTAURANTS - BARS - BANQUETS

A) Département Restaurants - soir

1. Sommelier
2. Capitaine
4. Barman (service)
5. Serveur, serveuse
7. Débarrasseur de table

B) Département Restaurants - jour

4. Barman (service)
5. Serveur, serveuse
7. Débarrasseur de table
8. Caissière

C) Département L'Apéro

4. Barman (service)
5. Serveur, serveuse
7. Débarrasseur de table

D) Département Service aux chambres

2. Capitaine
5. Serveur, serveuse
6. Caissière - Téléphoniste

E) Département Piscine

3. Barman (A.P.)
5. Serveur, serveuse
5. Préposé à la piscine

F) Département des Banquets

3. Chef Barman
3. Barman (A.P.)
5. Serveur, serveuse
7. Chef équipier
7. Equipier
7. Commis de bar
9. Extra-banquets

G) Département Mini-Bars

7. Préposé Mini-Bars

DIVISION II - PRODUCTION ET SANITATIONA) Département Cuisine

1. Chef de partie
2. Chef tournant
3. Commis tournant
4. Aide cuisinier
5. Commis cafétéria

B) Département Pâtisserie

1. Chef de partie - pâtissier
1. Chef de partie - boulanger
2. Pâtissier
3. Commis pâtissier

C) Département La Plonge

- 5. Chef d'équipe
- 6. Laveur de vaisselle

DIVISION III - HEBERGEMENT

A) Département Conciergerie

- 1. Portier
- 4. Chasseur

B) Département Entretien ménager

- 2. Couturière
- 3. Valet
- 6. Equipier
- 6. Préposé aux chambres

C) Département Buanderie

- 5. Buandier (laveur)
- 6. Préposé à la buanderie

DIVISION IV - TECHNIQUES

A) Département de l'Entretien technique

- 2. Technicien-métier
(avec carte de compétence exigée par l'Employeur)
- 2. Technicien-métier
- 3. Aide général

LES PARTIES CONVIENNENT de remplacer l'article 8.01 par le suivant, à savoir:

8.01 Un maximum de deux (2) salariés à la fois pour les divisions I, II et III et d'un (1) salarié à la fois pour la division IV peuvent, sur avis préalable d'au moins sept (7) jours de calendrier, obtenir une permission d'absence non payée pour assister à des activités syndicales du Syndicat. Du consentement des parties, le maximum ci-haut prévu pourra être dépassé et l'avis requis pourra être moindre.

Durant une telle absence, dont la durée ne peut excéder un (1) mois, le salarié continue à bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective ainsi que son salaire comme s'il était au travail. Cependant, le Syndicat convient d'acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire et/ou autres bénéfices.

LES PARTIES CONVIENNENT d'ajouter au paragraphe a) de l'article 21.05 le paragraphe suivant, à savoir:

21.05 a) A compter du 1er avril 1987, le salarié a droit, aux mêmes conditions, à quatre (4) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à neuf pour cent (9%) du salaire gagné pendant l'année de référence.

LES PARTIES CONVIENNENT d'ajouter au paragraphe b) de l'article 21.05 le paragraphe suivant, à savoir:

21.05 b) A compter du 1er avril 1987, l'indemnité à laquelle a droit le salarié est de deux et un quart pour cent (2.25%), le tout, aux mêmes conditions.

LES PARTIES CONVIENNENT d'introduire un nouvel article 21.06 libellé tel que ci-après prévu, à savoir:

21.06 a) Un salarié qui, au 31 mars de chaque année, a complété dix (10) ans de service continu chez l'Employeur, a droit, à compter du 1er avril 1987, à quatre (4) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à dix pour cent (10%) du salaire gagné pendant l'année de référence.

- 21.06 b) Un salarié qui, entre le 1er avril et le 31 décembre de chaque année, complète dix (10) ans de service continu chez l'Employeur, a droit, à compter du 1er avril 1987, de prendre une quatrième (4e) semaine de vacances selon les dispositions de la présente convention collective, et à une indemnité de vacances pour cette quatrième (4e) semaine égale à deux et demi pour cent (2.5%) du salaire gagné pendant l'année de référence prévue à la clause 21.01.

LES PARTIES CONVIENNENT de changer la numérotation des articles 21.06, 21.07, 21.08, 21.09, 21.10, 21.11 et 21.12 de la convention collective actuelle, lesquels deviennent respectivement les articles 21.07, 21.08, 21.09, 21.10, 21.11, 21.12 et 21.13.

LES PARTIES CONVIENNENT de remplacer l'article 24.01 de la convention collective par le suivant, à savoir:

- 24.01 a) Au 1er janvier de chaque année, tout salarié régulier ayant complété un (1) an de service continu au 31 décembre de l'année précédente, se voit créditer une banque de congés-maladie à raison de sept (7) jours de congés-maladie par année.
- b) Tout nouveau salarié régulier assujéti à la présente convention ayant complété un (1) an de service continu, reçoit un crédit de jours de maladie calculé à sept douzième (7/12) de jours par mois complet à compléter dans l'année en cours.

LES PARTIES CONVIENNENT de remplacer l'article 27.01 d) par le suivant, à savoir:

- 27.01 d) Les préposés aux chambres ont droit à une prime de soixante-quinze cents (0,75\$) pour chaque lit pliant en autant que la norme établie à l'alinéa a) ou b), selon le cas, soit rencontrée.

LES PARTIES CONVIENNENT de remplacer l'article 29.00 de la convention collective par le suivant, à savoir:

- 29.01 Sauf en ce qui concerne les taux de salaires prévus à l'Annexe A, lesquels sont rétroactifs à partir du 1er juillet 1986, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur à la date de sa signature et le demeurent jusqu'au 30 juin 1987.
- 20.02 Les parties conviennent que les conditions de travail prévues à la présente convention seront maintenues en vigueur après l'expiration de la présente convention et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, ou jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit légal de grève ou lock-out.

LES PARTIES CONVIENNENT de remplacer l'annexe A de la convention collective par celle prévue aux pages sept (7) et suivantes des présentes.

ANNEXE «A»Salaire au
1er juillet 1986DIVISION I - RESTAURANTS - BARS - BANQUETSA) Département Restaurants - soir

1. Sommelier	6,95
2. Capitaine	6,95
4. Barman (service)	9,33
5. Serveur, serveuse	6,50
7. Débarrasseur de table	8,28

B) Département Restaurants - jour

4. Barman (service).	9,33
5. Serveur, serveuse	6,50
7. Débarrasseur de table	8,28
8. Caissière	9,03

C) Département L'Apéro

4. Barman (service)	9,33
5. Serveur, serveuse	6,50
7. Débarrasseur de table	8,28

D) Département Service aux chambres

2. Capitaine	6,95
5. Serveur, serveuse	6,50
6. Caissière - Téléphoniste	9,23

E) Département Piscine

3. Barman (A.P.)	7,45
5. Serveur, serveuse	6,50
5. Préposé à la piscine	8,23

	<u>Salaire au 1er juillet 1986</u>
F) <u>Département des Banquets</u>	
3. Chef Barman	8,45
3. Barman (A.P.).	7,45
5. Serveur, serveuse	6,50
7. Chef équipier.	8,73
7. Equipier	8,48
7. Commis de bar	8,48
9. Extra-Banquets	6,50
G) <u>Département Mini-Bars</u>	
7. Préposé Mini-Bars	8,53

DIVISION II - PRODUCTION ET SANITATION

A) <u>Département Cuisine</u>	
1. Chef de partie	11,33
2. Chef tournant	10,58
3. Commis tournant	9,38
4. Aide cuisinier	8,98
5. Commis cafétéria	8,73
B) <u>Département Pâtisserie</u>	
1. Chef de partie - pâtissier	11,33
1. Chef de partie - boulanger	11,33
2. Pâtissier	10,58
3. Commis pâtissier	8,73
C) <u>Département La Plonge</u>	
5. Chef d'équipe	9,48
6. Laveur de vaisselle	8,53

Salaire au
1er juillet 1986

DIVISION III - HEBERGEMENT

A) Département Conciergerie

1. Portier	6,52
4. Chasseur.	6,47

B) Département Entretien ménager

2. Couturière	8,58
3. Valet	9,89
6. Equipier.	8,58
6. Préposé aux chambres	8,53

C) Département Buanderie

5. Buandier (laveur)	8,63
6. Préposé à la buanderie	8,53

DIVISION IV - TECHNIQUES

A) Département de l'Entretien technique

2. Technicien-métier (avec carte de compétence exigée par l'Employeur) . .	11,83 → 12,33 (11,81)
2. Technicien-métier	11,33
3. Aide général.	10,73 11,66 10,73 10,21

PRIMES

1. Les barman A.P. et les barman de service qui doivent assumer la responsabilité d'une caisse reçoivent une prime de 0,55\$ l'heure.

73494 DÉPÔT

07349-4

Dépôt N°: 84 10 090

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	M-17566-03
Date	Signature: 84-07-19 Réception: 84-09-19	Durée	Du: 84-07-19 Au: 86-06-30
		Nombre de salariés régis par la convention collective: 204	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs(euses) de l'Hôtel Le Quatre Saisons (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Hôtel Le Quatre Saisons 1050 O. rue Sherbrooke Montréal, QC. H3A 2R6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Laporte, Larouche, Ranger & Associés Att: M ^r Réjean Larouche 76 rue de Brésoles Vieux Montréal, QC. H2Y 1V5	Région: 06-06 Activité: 8811 (10) Affiliation: 1

Remarques

Signature: Diane Lauzon/dg Date: 84-10-12

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

RECHERCHE

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, ont signé à Montréal, ce 17^e jour du mois de janvier 1985.

HOTEL LE QUATRE SAISONS
Claude Dupres

SYND. DES TRAV. (EUSES) DE L'HOTEL
LE QUATRE SAISONS

[Signature]

Jacques Duchard

[Signature]

Luc Martineau

7349-4

DÉPÔT

Dépôt N°:

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17566-03
Date	Signature 85-01-17	Réception 85-01-24	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Travailleurs(euses) de l'Hôtel Le Quatre Saisons (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Hôtel Le Quatre Saisons 1050 Ouest Sherbrooke Montréal, Québec H3A 2R6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Fédération du commerce Inc. Att: Jean-Guy Bergeron 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	Région 06-06 Activité 8811(10) Affiliation 06

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

Entente: Luc Martineau

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/ms	85-02-18

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

003(113)

RECHERCHE

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, ont signé à Montréal, ce 17^e jour du mois de janvier 1985.

HOTEL LE QUATRE SAISONS
Claude Dupras
Jean-François
[Signature]

SYND. DES TRAV.(EUSES) DE L'HOTEL
 LE QUATRE SAISONS
Jacques Sirochard

Luc Martineau
 Luc Martineau

17566-03



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: HOTEL LE QUATRE SAISONS

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE L'HOTEL LE QUATRE SAISONS (CSN)

1. Les parties conviennent qu'à compter du samedi 26 janvier 1985, M. Luc Martineau réintègrera un poste à temps partiel de commis débarrasseur au Restaurant Pierre de Coubertin à l'Hôtel Le Quatre Saisons, les samedis et dimanches jusqu'au dimanche 19 mai 1985 inclus; pendant cette période ledit salarié accumule son ancienneté et bénéficie des autres droits de la convention collective comme s'il était salarié régulier.

2. Après cette date, les parties conviennent que Luc Martineau sera disponible sur un poste à temps régulier et qu'au plus tard le samedi 25 mai 1985, Luc Martineau devra réintégrer la fonction qu'il occupait avant son départ à temps régulier, au sens de l'article 8.07 de la convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, ont signé à Montréal, ce 17^e jour du mois de janvier 1985.

HOTEL LE QUATRE SAISONS

Claude Dupras

Yves Hamel

[Signature]

SYND. DES TRAV.(EUSES) DE L'HOTEL LE QUATRE SAISONS

Jacques Duchard

Luc Martineau

Luc Martineau

17511-03

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

DÉPÔT 7349-4
Dépôt N°: [] [] [] [] [] []

Je soussigné 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

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

DÉPÔT 7349-4
Dépôt N°: [] [] [] [] [] []

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	N-17566-03
Date	Signature: 84-07-19	Reception: 85-12-07	Durée: Du [] Au []
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> SYNDICAT des Travailleurs (euses) de L'Hotel La Quatre Saisons (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4N5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Hotel La Quatre Saisons 1050 OUEST Sherbrooke Montréal, Québec H3A 2R6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Laporte, Larouche, Ranger & Associés Att: Rejean Larouche 76 rue de Brésales Vieux Montréal, Québec H2Y 1V5	Région: 06-06 Activité: 8811(10) Affiliation: 06

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

Remarques

ENTENTE: Annexe "B" de la convention collective étalement des heures de travail

Signature: Pierrrette David /ms Date: 85-12-30

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

RECHERCHE

LE QUATRE SAISONS MONTREAL

Four Seasons Hotels: Montreal • Ottawa • Toronto • Vancouver • New York (The Plaza) • Boston • Chicago (The Fox) • Dallas • Houston • Philadelphia • Los Angeles • San Francisco • Seattle • Washington DC 1986 • Dallas (The Galleria) • Denver & Phoenix (Airport) • New York (Park Plaza) • London • Tokyo

17 22 17 25

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

HOTEL LE QUATRE SAISONS (MONTREAL)

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE
L'HOTEL LE QUATRE SAISONS (CSN)

Les parties conviennent qu'en application des dispositions de l'annexe B de la convention collective en vigueur, l'étalement des heures de travail se fait sur une base autre qu'hebdomadaire pour tous les salariés ayant à travailler aux départements des banquets.

En Foi De Quoi, les parties ont signé à Montréal, le 19 juillet 1984.

HOTEL LE QUATRE SAISONS (MTL)

Claude Angras
Armand

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE
L'HOTEL LE QUATRE SAISONS (CSN)

Paul Eiermanns
CSN

84
JUL 17 13 51

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

LE QUATRE SAISONS MONTRÉAL

1050 QUÉBEC, RUE SHERBROOKE, MONTRÉAL, QUÉBEC, CANADA H3A 2R6, TÉLÉPHONE (514) 284-1110, TÉLEX 0525142

Four Seasons Hotels Montreal • Ottawa • Toronto • Edmonton • Vancouver • New York (The Pierre) • Boston • Chicago (The Ritz-Carlton) • Dallas • Houston • Philadelphia • San Antonio
San Francisco • Seattle • Washington, DC 1986: Dallas (Las Colinas Conference Center & Fitness Resort) • Newport Beach
Inn on the Park Houston • London • Toronto

JAN 22 13 25

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

14511-03

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

DÉPÔT

7349-4

Dépôt N°:

Grid for deposit number

Je présente et 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

Toujours indiquer ce numéro

M-17566-03

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

DÉPÔT

7349-4

Dépôt N°:

Grid for deposit number

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances

M-17566-03

Date

Signature

Reception

Durée

Du

Au

Nombre de salariés régis
par la convention collective

86-03-10

86-03-18

ENTENTE

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs(euses) de l'Hôtel Le Quatre Saisons (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Hôtel Le Quatre Saisons 1050 O. rue Sherbrooke Montréal, QC. H3A 2R6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Att: M/ Fernand Lévesque 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région <u>06p06</u> Activité <u>8911 (10)</u> Affiliation <u>06</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

- ENTENTE: Nouvelle classification «Commis de Bar».

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Céline Carette/dg

86-04-24

Pour renseignements

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

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

003 (094)

RECHERCHE

HOTEL LE QUATRE SAISONS
(MONTREAL)

[Signature]
Delorme-Faies

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)
DE L'HOTEL LE QUATRE SAISONS (CSN)

[Signature]
Geston Hou

JAN 22 11 25

17566-03

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: HOTEL LE QUATRE SAISONS (MONTREAL)

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)
DE L'HOTEL LE QUATRE SAISONS (CSN)
Division 1: Restaurants et Bars

86 MAR 18 11 46

BUREAU DE COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

Les parties conviennent à l'ajout d'une nouvelle classification au département des banquets, qui se justifie comme suit: «Commis de Bar».

Il est aussi convenu entre les parties que cette nouvelle classification «Commis de Bar» a un statut régulier au département des banquets.

- Le salarié est rémunéré à un taux de \$7.96 de l'heure avec une classification # 7.
- Le salarié est cédulé selon les besoins, c'est-à-dire sur appel.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,

le 10 MARS 1986.

HOTEL LE QUATRE SAISONS
(MONTREAL)

[Signature]

A. Desjardins-Faires

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)
DE L'HOTEL LE QUATRE SAISONS (CSN)

[Signature]

Georges Louis

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

87 JAN 22 13 25
BUREAU DE COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

--	--	--	--

Je soussigné certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
 le dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17566-03
Date	Signature: 86-12-30 Réception: 87-01-22	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs (euses) de l'Hôtel Le Quatre Saisons (CSN) Att: Jacques Lessard 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Hôtel Le Quatre Saisons 1050 Ouest Sherbrooke Montréal, Québec H3A 2R6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>8011 (10)</u> Affiliation: <u>06</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: **Pierrette David/ms** Date: **87-02-04**

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

RECHERCHE

6. Si le salarié se qualifie, il est cédé automatiquement par ancienneté à après la liste de disponibilité des serveurs extra-banquet de l'Hôtel et ce, au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent le test.

7. Si le salarié ne se qualifie pas, il ne peut servir de banquets.

Par contre, il peut présenter une nouvelle demande écrite comme serveur aux banquets selon la procédure prévue à l'article 1 et 2 de la présente entente, après un délai de cent quatre-vingt (180) jours de la date de la décision.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,
 Le 30 décembre 1986.

HOTEL LE QUATRE SAISONS
 (MONTREAL)

[Signature]

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)
 DE L'HOTEL LE QUATRE SAISONS (CSN)

[Signature]

REÇU
 LE 22 JAN 22 13 25

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: HOTEL LE QUATRE SAISONS (MONTREAL)

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)
DE L'HOTEL LE QUATRE SAISONS (CSN)
Division 1: Restaurant et Bars

Les parties aux présentes conviennent ce qui suit:

La procédure et les conditions suivantes sont appliquées lorsqu'un salarié de l'Hôtel Le Quatre Saisons désire devenir serveur au département des banquets.

1. Le salarié doit en faire la demande par écrit au Maître d'hôtel des banquets, avec copie au Directeur de la Restauration, au Directeur Adjoint ainsi qu'au Syndicat.
2. a) Le Maître d'hôtel lui donne la réponse par écrit dans un délai maximum de cinq (5) jours.
b) Il est entendu que l'Employeur a le fardeau de la preuve si la demande du salarié est refusée par le Maître d'hôtel.
3. a) Si le salarié est accepté, il débute son entraînement dans les sept (7) jours qui suivent le délai ci-haut mentionné à 2.a).
b) Un maximum de deux (2) salariés par mois est accepté à l'entraînement.
4. le salarié doit alors assister à trois (3) fonctions différentes de banquets, déjeuner ou dîner, dont deux (2) fonctions avec service sur plateau, et ce, en tant qu'observateur **non payé**. Le salarié participe tout de même au service, accompagné du Maître d'hôtel ou de son assistant.
5. a) Par la suite, le salarié se prête à un test pratique lors des dîners Anniversaire, dans le but de déterminer s'il est qualifié à servir des banquets. Ce test se fait en présence du Maître d'hôtel, du Directeur de la Restauration ou d'autres membres de la Direction et un membre du Syndicat comme observateur.
b) Il est entendu que l'employeur a le fardeau de la preuve pour ce qui touche la capacité du salarié d'accomplir les exigences du poste.
6. Si le salarié se qualifie, il est cédulé automatiquement par ancienneté d'après la liste de disponibilité des serveurs extra-banquet de l'Hôtel et ce, au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent le test.
7. Si le salarié ne se qualifie pas, il ne peut servir de banquets.

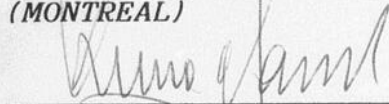
Par contre, il peut présenter une nouvelle demande écrite comme serveur aux banquets selon la procédure prévue à l'article 1 et 2 de la présente entente, après un délai de cent quatre-vingt (180) jours de la date de la décision.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,

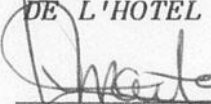
Le 30 décembre 1986.

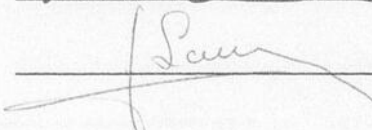
HOTEL LE QUATRE SAISONS
(MONTREAL)

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)
DE L'HOTEL LE QUATRE SAISONS (CSN)









87 JAN 22 13 25
BUREAU DU CASSEMENT
GENERAL DE TRAVAIL
MONTREAL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: HÔTEL LE QUATRE SAISONS

ci-après appelé:

«L'EMPLOYEUR»

BOY
MONTRÉAL
MESSAGERS

84 SEP 19 12:15

OR

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE
L'HÔTEL LE QUATRE SAISONS (C.S.N.)

ci-après appelé:

«LE SYNDICAT»

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	I - BUTS DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE	II - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION....	2
ARTICLE	III - DROITS DE GÉRANCE.....	5
ARTICLE	IV - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	6
ARTICLE	V - DÉFINITIONS.....	10
ARTICLE	VI - CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES...	11
ARTICLE	VII - RÉGIME SYNDICAL.....	12
ARTICLE	VIII - ACTIVITÉS SYNDICALES.....	13
ARTICLE	IX - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	16
ARTICLE	X - GREVE, RALENTISSEMENT ET LOCK-OUT.....	21
ARTICLE	XI - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET COMITÉS.....	22
ARTICLE	XII - ANCIENNETÉ.....	25
ARTICLE	XIII - MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	28
ARTICLE	XIV - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	36
ARTICLE	XV - SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	38
ARTICLE	XVI - MESURES DISCIPLINAIRES.....	41
ARTICLE	XVII - VÊTEMENTS, OUTILS, ÉQUIPEMENT.....	43
ARTICLE	XVIII - HEURES DE TRAVAIL.....	45
ARTICLE	XIX - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	49
ARTICLE	XX - CONGÉS SOCIAUX.....	52
ARTICLE	XXI - VACANCES.....	55
ARTICLE	XXII - CONGÉ DE MATERNITÉ.....	59
ARTICLE	XXIII - CONGÉS FÉRIÉS.....	62
ARTICLE	XXIV - CONGÉS-MALADIE.....	66
ARTICLE	XXV - ASSURANCES.....	68
ARTICLE	XXVI - VALIDITÉ.....	70
ARTICLE	XXVII - CONDITIONS PARTICULIÈRES.....	71

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE XXVIII - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE..... 75

ARTICLE XXIX - DURÉE..... 76

ANNEXE «A»

ANNEXE «B»

LETTRE D'ENTENTE

ARTICLE I

BUTS DE LA CONVENTION

1.01

La présente convention a pour buts de promouvoir des relations ordonnées entre la Compagnie, le Syndicat et les salariés, de stipuler certains droits des parties et d'établir des conditions de travail et de salaire à observer, de faciliter le règlement des griefs pouvant survenir entre la Compagnie, le Syndicat et les salariés pendant la durée de cette convention.

ARTICLE II

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION

2.01

Reconnaissance syndicale

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat et ce, pour l'ensemble des relations du Syndicat et des salariés avec l'Employeur découlant de la convention collective.

2.02

Toute entente particulière entre un salarié et l'Employeur contraire aux dispositions de la convention collective n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.

2.03

Juridiction de la convention

La convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat le 23 septembre 1981, lequel se lit comme suit:

«Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des employés du service de la comptabilité, du service de la réception, des agents de sécurité, des hôtes et des hôtesse, des chefs de service, du sous-chef exécutif, du sous-chef exécutif à la pâtisserie, du sous-chef pâtissier, des sous-chefs au restaurant Pierre de Coubertin, des sous-chefs au restaurant La Panetière, du sous-chef aux banquets et du sous-chef au garde-manger.»

2.04

Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent pas le travail qui est habituellement exécuté par les salariés de l'unité de négociation.

Nonobstant ce qui précède, les parties reconnaissent que les personnes exclues de l'unité de négociation peuvent, lorsque la

ARTICLE II

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION (suite)2.04
(suite)

situation l'exige, aider les salariés afin de maintenir la qualité du service à la clientèle; elles peuvent également accomplir le travail qui est habituellement exécuté par les salariés inclus dans l'unité de négociation, dans des cas d'urgence ou dans des cas de surcharge imprévue de travail. Cependant, tel travail ne doit pas avoir pour effet de réduire les heures de travail des salariés de l'unité de négociation, ni de causer des mises à pied, ni d'empêcher le rappel ou l'embauche des salariés.

2.05

Travail à forfait et sous-contrats

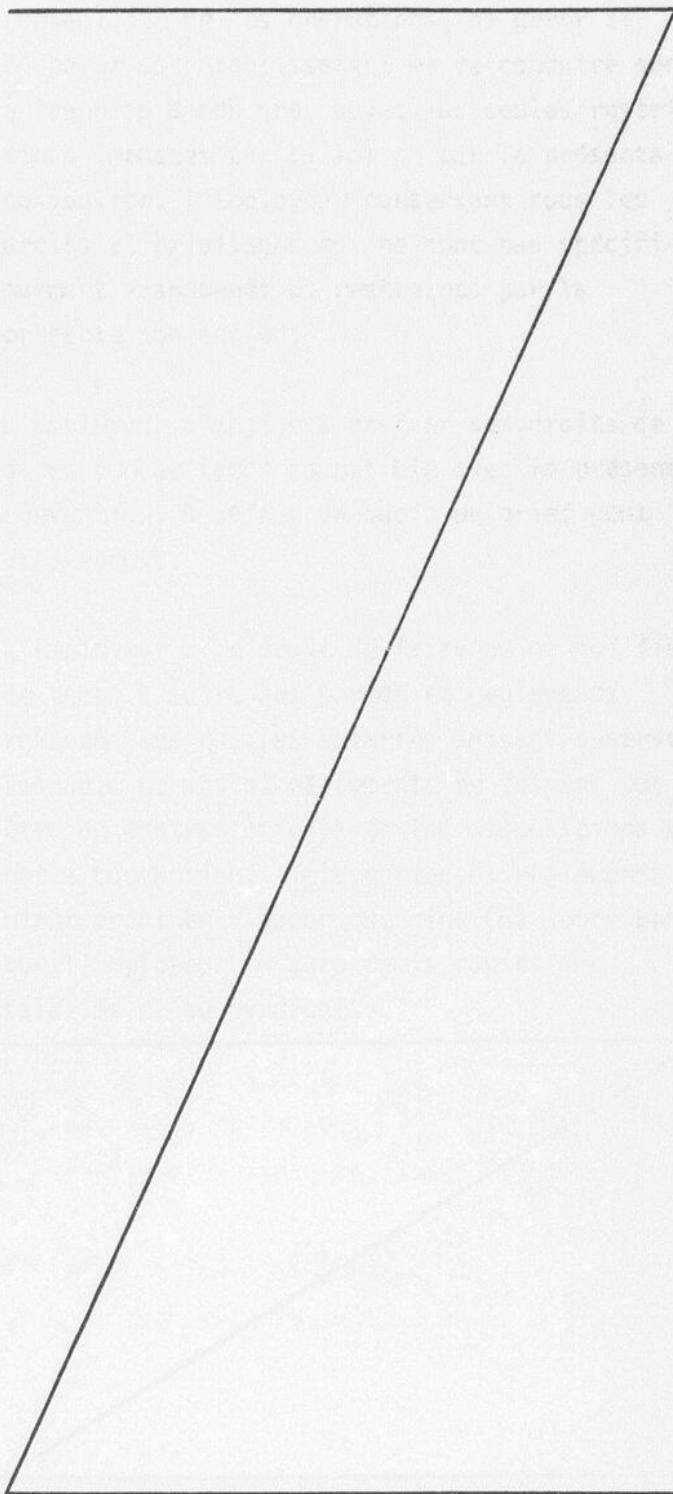
- a) Pendant la durée de la présente convention, sauf dans les cas où la décision ne relève pas de la Compagnie, et de ce qui est déjà concédé à des tiers, la Compagnie convient de ne pas confier à des tiers, par sous-contrat, du travail normalement exécuté par les salariés de l'unité de négociation.
- b) Cependant, la présente disposition ne restreint pas le droit de la Compagnie de confier à des tiers du travail d'entretien nécessitant une main-d'oeuvre plus spécialisée (ascenseurs, dactylographes, systèmes de réfrigération, etc.).
- c) Il est également convenu que, dans les cas de travaux qui doivent être exécutés dans un laps de temps déterminé pour répondre aux besoins de la clientèle, la Compagnie pourra céder de tels travaux à des tiers, par sous-contrats, si les salariés normalement affectés à de tels travaux sont déjà

ARTICLE II

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION (suite)

2.05
(suite)

en fonction ou ne sont pas disponibles pour
effectuer le travail requis.



ARTICLE III

DROITS DE GÉRANCE

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif d'assurer l'efficacité et la rentabilité de ses opérations, de gérer et d'opérer son établissement et de conduire son entreprise à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la loi ou par la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par 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 L'Employeur a le droit de faire et de modifier de temps à autre des normes et règlements raisonnables que les salariés doivent observer, lesquels normes et règlements ne doivent pas être en contradiction avec les dispositions de cette convention. Tels normes et règlements n'entreront en vigueur que cinq (5) jours après que l'Employeur en aura remis copies aux salariés et au Syndicat.

ARTICLE IV

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 4.01 Aux fins de l'application de la présente convention, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de discrimination contre quelque salarié que ce soit à cause de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de ses croyances religieuses ou politiques, de sa langue, de ses activités syndicales.
- 4.02 Langue de travail
La langue de travail est le français, sujet à et conformément aux dispositions de la Loi de la Charte de la Langue Française.
- 4.03 Pour les fins d'application de la présente convention collective, les parties reconnaissent les divisions, départements et classifications ci-après:
- DIVISION I - RESTAURANTS - BARS - BANQUETS
- A- Département Pierre de Coubertin et Atrium
- 1- Sommelier
 - 2- Capitaine
 - 3- Barman (A.P.)
 - 4- Barman (service)
 - 5- Serveur, serveuse
 - 7- Débarrasseurs de table
- B- Département La Panetière
- 4- Barman (service)
 - 5- Serveur, serveuse
 - 7- Débarrasseur de table
 - 8- Caissière

ARTICLE IV

DISPOSITIONS GÉNÉRALES (suite)4.03
(suite)C- Département L'Apéro

- 2- Capitaine
- 3- Barman (A.P.)
- 4- Barman (service)
- 5- Serveur, serveuse
- 7- Débarrasseur de table

D- Département Club Rhapsodie

- 3- Barman (A.P.)
- 4- Barman (service)
- 5- Serveur, serveuse
- 7- Débarrasseur de table

E- Département Service aux Chambres

- 2- Capitaine
- 5- Serveur, serveuse
- 6- Caissière-Téléphoniste

F- Département Piscine (été)

- 5- Serveur, serveuse

G- Département des Banquets

- 3- Chef Barman
- 3- Barman (A.P.)
- 5- Serveur, serveuse
- 7- Chef équipier
- 7- Équipier
- 9- Extra-banquets

ARTICLE IV

DISPOSITIONS GÉNÉRALES (suite)

4.03

DIVISION II - PRODUCTION ET SANITATIONA- Département Cuisine

- 1- Chef de partie
- 2- Chef tournant
- 3- Commis tournant
- 4- Aide cuisinier
- 5- Commis cafétéria

B- Département Pâtisserie

- 1- Chef de partie - pâtissier
- 1- Chef de partie - boulanger
- 2- Pâtissier
- 3- Commis pâtissier

C- Département La Plonge

- 5- Chef d'équipe
- 6- Laveur de vaisselle

DIVISION III - HÉBERGEMENTA- Département Conciergerie

- 1- Portier
- 4- Chasseur

B- Département Piscine

- 5- Chef d'équipe
- 5- Préposé à la piscine

C- Département Mini-Bars

- 4- Préposé aux mini-bars

ARTICLE IV

DISPOSITIONS GÉNÉRALES (suite)4.03
(suite)D- Département Entretien Ménager

- 2- Couturière
- 3- Valet
- 5- Buandier
- 6- Équipier
- 6- Préposé aux chambres
- 6- Préposé à la buanderie

DIVISION IV - TECHNIQUEA- Département de l'Entretien technique

- 1- Assistant chef ingénieur
- 2- Technicien-métier
- 3- Aide général

ARTICLE V

DÉFINITIONS

5.01

Pour fins d'application de la présente convention, les termes suivants ont la signification ci-après décrite:

- a) «Salarié en probation» signifie un salarié qui n'a pas complété sa période de probation conformément aux dispositions de la clause 12.01 de la présente convention.
- b) «Salarié régulier» signifie un salarié qui a complété sa période de probation conformément aux dispositions de la présente convention et qui est habituellement cédulé de façon régulière plus de trois (3) jours par semaine ou plus de vingt (20) heures par semaine, même s'il est cédulé de temps à autre pour une durée inférieure.
- c) «Salarié à temps partiel» signifie un :
salarié qui a complété sa période de probation conformément aux dispositions de la présente convention et qui est habituellement cédulé de façon régulière trois (3) jours ou moins par semaine ou vingt (20) heures ou moins par semaine, même s'il est cédulé de temps à autre pour une durée supérieure. Il peut être assigné à un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou à l'occasion d'un surcroît de travail.
- d) «Salarié occasionnel» signifie un salarié qui n'est pas habituellement cédulé de façon régulière et qui ne se rapporte au travail que sur appel de l'Employeur.

ARTICLE V

DÉFINITIONS (suite)

5.02

Applicabilité des clauses

Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent aux salariés occasionnels que lorsqu'elles y sont expressément mentionnées.

5.03

Compte tenu des exigences des diverses opérations et des dispositions de la présente convention, les horaires de travail ne sont pas cédulés de façon à empêcher un salarié régulier d'effectuer une semaine normale de travail, sauf de consentement entre les parties.

5.04

Sous réserve des dispositions concernant les banquets, les salariés occasionnels ne sont appelés au travail qu'en cas de défaut de salariés réguliers ou à temps partiel qualifiés pour exécuter le travail requis à temps régulier.

ARTICLE VI

CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES

6.01

Dans l'éventualité d'un changement technique ou technologique ou d'une modification dans la structure ou dans le système administratif de la Compagnie ou dans les procédés de travail dont l'effet serait d'abolir une ou plusieurs classifications existantes et/ou de sensiblement modifier une ou plusieurs classifications existantes et/ou de créer une ou plusieurs nouvelles classifications, l'Employeur convient de rencontrer le Syndicat afin de discuter des mesures appropriées, y inclus la formation si nécessaire, pour donner aux salariés affectés l'opportunité de s'adapter aux susdits changements ou modifications.

6.02

Advenant qu'un salarié affecté par des changements ou modifications prévus à la clause 6.01 soit incapable de s'adapter dans les délais requis, il pourra alors utiliser ses droits de déplacement comme s'il s'agissait d'une mise à pied. Advenant qu'il soit en conséquence de ce que ci-haut mentionné mis à pied, il conserve ses droits de rappel conformément aux dispositions de la clause 12.05; à l'expiration de la période qui y est prévue, il cesse d'accumuler son ancienneté, mais il ne la perd pas pendant une période additionnelle de vingt-quatre (24) mois au cours de laquelle il conserve ses droits de rappel.

ARTICLE VII

RÉGIME SYNDICAL

7.01

Le salarié doit, comme condition d'emploi, adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention collective.

7.02

L'Employeur retient sur la paie de chaque salarié le montant hebdomadaire des cotisations fixées par le Syndicat et remet au trésorier du Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant, les cotisations ainsi retenues au cours du mois précédent ainsi qu'un état détaillé de leur perception.

Cet état comprend les mentions suivantes:

- 1) nom;
- 2) prénom;
- 3) titre de l'emploi (code);
- 4) numéro de service (code);
- 5) département (code);
- 6) taux horaire;
- 7) adresse;
- 8) numéro d'assurance sociale;
- 9) cotisations syndicales pour la période;
- 10) cotisations syndicales accumulées;
- 11) masse salariale hebdomadaire sur les heures régulières seulement.

7.03

La Compagnie convient d'inscrire sur les états de revenus pour fins d'impôts (T4 et TP4) de chaque salarié, le montant cumulatif total de ses retenues syndicales pour l'année écoulée.

ARTICLE VIII

ACTIVITÉS SYNDICALES

- 8.01 Un maximum de deux (2) salariés à la fois pour les divisions I, II et III, et d'un (1) salarié à la fois pour la division IV, peuvent, sur avis préalable d'au moins sept (7) jours de calendrier, obtenir une permission d'absence non payée pour assister à des activités syndicales du Syndicat. Du consentement des parties, le maximum ci-haut prévu pourra être dépassé et l'avis requis pourra être moindre.
- 8.02 Sujet aux conditions prévues à la clause 8.01, les parties peuvent également convenir d'autres permissions d'absences non payées.
- 8.03 L'Employeur met à la disposition du Syndicat trois (3) tableaux d'affichage fermés à clef situés l'un dans le vestiaire des hommes, un autre dans le vestiaire des femmes et le troisième dans la cafétéria-express. Le Syndicat pourra utiliser ces tableaux pour tout avis relatif aux affaires du Syndicat. Tout autre avis devra être approuvé au préalable par le Directeur du personnel.
- 8.04 L'Employeur met à la disposition du Syndicat des boîtes de distribution qui sont situées à la cafétéria-express et près du bureau de la sécurité. Ces boîtes servent exclusivement à la distribution des avis ou documents relatifs aux affaires du Syndicat. Tout autre avis devra être approuvé au préalable par le Directeur du personnel.
- 8.05 En autant que les parties aux présentes conviennent de la fréquence, de la durée et de

ARTICLE VIII ACTIVITÉS SYNDICALES (suite)

- 8.05 (suite) L'endroit des assemblées syndicales, l'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour que telles assemblées aient lieu sans perte de salaire et, à cette fin, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un local convenable sur les lieux de travail.
- 8.06 L'Employeur permet à l'officier autorisé du Syndicat l'usage raisonnable du service de photocopies ou de reproduction selon ce qui est le plus avantageux.
- 8.07 Tout salarié nommé à une fonction du Syndicat, de la Fédération, du Conseil Central ou de la Confédération des Syndicats Nationaux (maximum d'un (1) à la fois) et qui en fait la demande par écrit au moins quatorze (14) jours de calendrier à l'avance obtient une permission d'absence non payée pour la période qui y est spécifiée jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) ans. Sur avis préalable d'au moins quatorze (14) jours de calendrier, il peut retourner à la fonction qu'il occupait avant son départ ou, à défaut de pouvoir le faire, à une autre fonction selon son ancienneté. Pendant cette permission d'absence, il continue d'accumuler son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) ans; à l'expiration de cette période, il perd son ancienneté et son nom est rayé des dossiers actifs.
- 8.08 Un représentant extérieur du Syndicat peut, après avoir obtenu la permission du Directeur du personnel, laquelle ne sera pas refusée sans

ARTICLE VIII ACTIVITÉS SYNDICALES (suite)8.08
(suite)

motif valable, visiter l'établissement pour s'assurer que les dispositions de la présente convention sont respectées. Les deux parties collaboreront pour éviter lors de chaque visite toute perte de temps inutile ainsi que toute interruption des opérations de l'Employeur.

8.09

Tout salarié assistant à des rencontres mutuellement convenues et mettant en présence les parties aux présentes ne subit aucune perte de salaire.

8.10

L'Employeur convient de reconnaître un comité de négociation composé d'un maximum de six (6) membres du Syndicat et il s'engage à accorder à tels salariés les congés nécessaires, sans perte de salaire régulier, lorsqu'ils participent à des séances de négociation avec l'Employeur pour le renouvellement d'une convention collective de travail, en autant que telles rencontres aient lieu à l'occasion de jours qui sont normalement cédulés pour travailler.

ARTICLE IX

PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

9.01

Définition

Un grief est défini comme étant toute mésentente relative à l'interprétation et/ou l'application de la convention collective.

9.02

PREMIÈRE ÉTAPE: AU CHEF DE SERVICE

Le salarié, seul ou accompagné de son délégué syndical, discute de son grief avec son supérieur immédiat. La présente étape est facultative.

9.03

DEUXIÈME ÉTAPE: AU DIRECTEUR DU PERSONNEL

Tout grief devra être soumis par écrit, par l'employé concerné, accompagné, s'il le désire, du délégué qui le représente, à son Directeur du personnel, dans les quinze (15) jours de calendrier de la date où l'incident est survenu, ou de la date de sa connaissance dans la mesure où l'employé établit qu'il a été dans l'impossibilité d'en avoir connaissance plus tôt. Le Directeur du personnel doit donner sa réponse par écrit, dans les sept (7) jours de calendrier suivants.

9.04

TROISIÈME ÉTAPE: AU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Si la décision écrite du Directeur du personnel n'est pas rendue dans le délai prévu ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, l'employé, accompagné s'il le désire du délégué qui le représente, peut, dans les quinze (15) jours de calendrier suivants, soumettre le grief par écrit, au Directeur général. Ce dernier doit rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours de calendrier suivants.

ARTICLE IX

PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

9.05

QUATRIÈME ÉTAPE: ARBITRAGE

a) Si la décision écrite du Directeur général n'est pas rendue dans le délai prévu ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, au plus tard dans les trente (30) jours de calendrier suivants, le comité de griefs peut référer le grief à l'arbitrage par avis écrit donné au Directeur général.

b) À l'intérieur du délai de trente (30) jours de calendrier prévu au paragraphe qui précède, le comité de griefs demandera la nomination d'un arbitre parmi les suivants:

i) Raymond Leboeuf

ii) René Lippé

iii) Roland Tremblay

Pour chaque grief, les arbitres sont appelés à tour de rôle. Si l'arbitre appelé ne peut entendre le grief dans les deux (2) mois suivant la demande à cet effet, le grief est référé à l'arbitre suivant. À défaut de disponibilité de l'ensemble des arbitres nommés ci-avant, les parties pourront s'entendre sur un autre arbitre ou, à défaut d'entente, l'arbitre est désigné par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

9.06

Grief collectif ou grief syndical

Si un groupe de salariés pris collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé, le Syndicat peut présenter un grief collectif ou de nature générale à la deuxième étape de la

ARTICLE IX

PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)9.06
(suite)

procédure de règlement de griefs. Ledit grief devra être soumis par écrit et porter la signature d'un officier du Syndicat. Il est convenu que cette disposition n'a pas pour but de contourner la procédure de présentation des griefs individuels.

9.07

Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre n'a juridiction et autorité que pour interpréter et appliquer les dispositions de cette convention; il n'aura aucun pouvoir ni d'altérer ni de changer de quelque façon que ce soit, les dispositions de cette convention, ni de leur substituer de nouvelles dispositions, ni de rendre une décision incompatible avec les termes et dispositions de cette convention. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier ou annuler les mesures disciplinaires imposées par la Compagnie.

9.08

Sentence arbitrale

L'arbitre, à moins d'entente contraire entre les parties, doit entendre le grief, délibérer et rendre sa sentence dans les soixante (60) jours de calendrier suivant sa nomination. La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

9.09

Frais d'arbitrage

a) Les parties à cette convention défraieront, à parts égales, les frais et honoraires de l'arbitre.

ARTICLE IX PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)9.09
(suite)

- b) Le plaignant et les témoins nécessaires à la preuve seront libérés sans perte de salaire régulier. Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire à leur témoignage.

9.10

Dispositions préliminairesa) Délais

Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, à toute étape de la procédure des griefs, les délais prévus peuvent être prolongés, par entente mutuelle écrite entre les parties.

b) Contenu du grief

La nature du grief, la correction demandée et les clauses de la convention qui sont censées avoir été violées, seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief a été présenté au Directeur du personnel, sa nature ne peut en être changée. Aucun grief fait en vertu de la présente convention ne sera considéré comme nul ou rejeté pour erreur technique dans sa formulation.

c) Règlement d'un grief.

Tout règlement de grief liera les parties et sera consigné par écrit. Il est convenu cependant qu'un tel règlement ne pourra être considéré comme un précédent dans l'interprétation et/ou l'application de la convention collective.

ARTICLE IX

PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

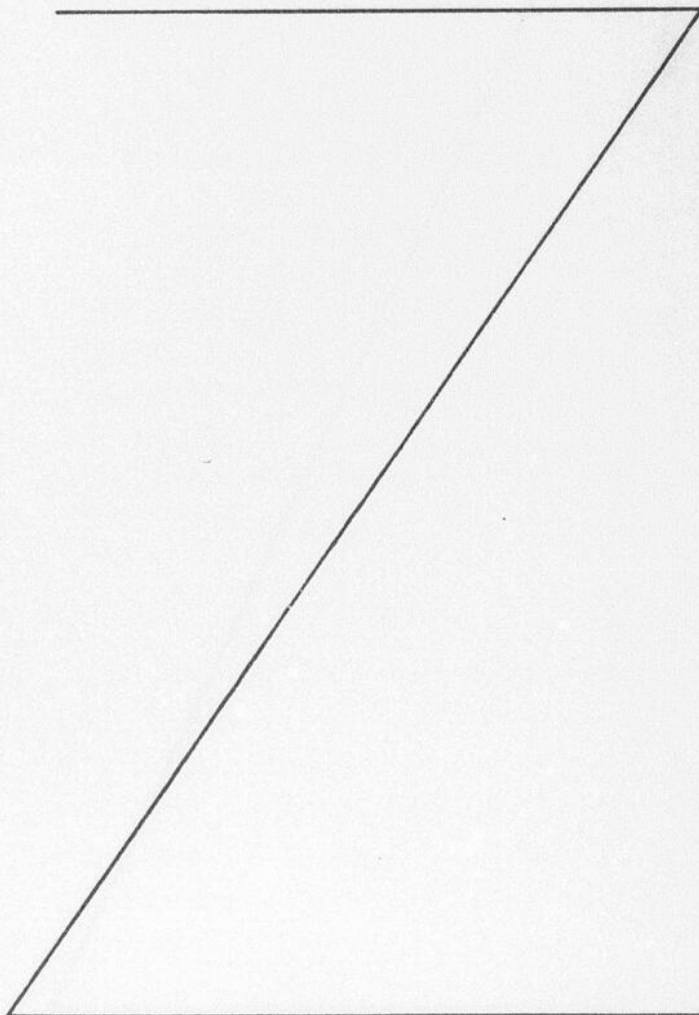
9.10

d) Non-discrimination

Un employé qui présente un grief ne doit aucunement être importuné à ce sujet par ses supérieurs.

e) Objection préliminaire

S'il y a objection préliminaire, elle doit être vidée et décision sur cette objection préliminaire doit être rendue par écrit, et ce, avant que l'arbitre ne procède au fond du litige, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

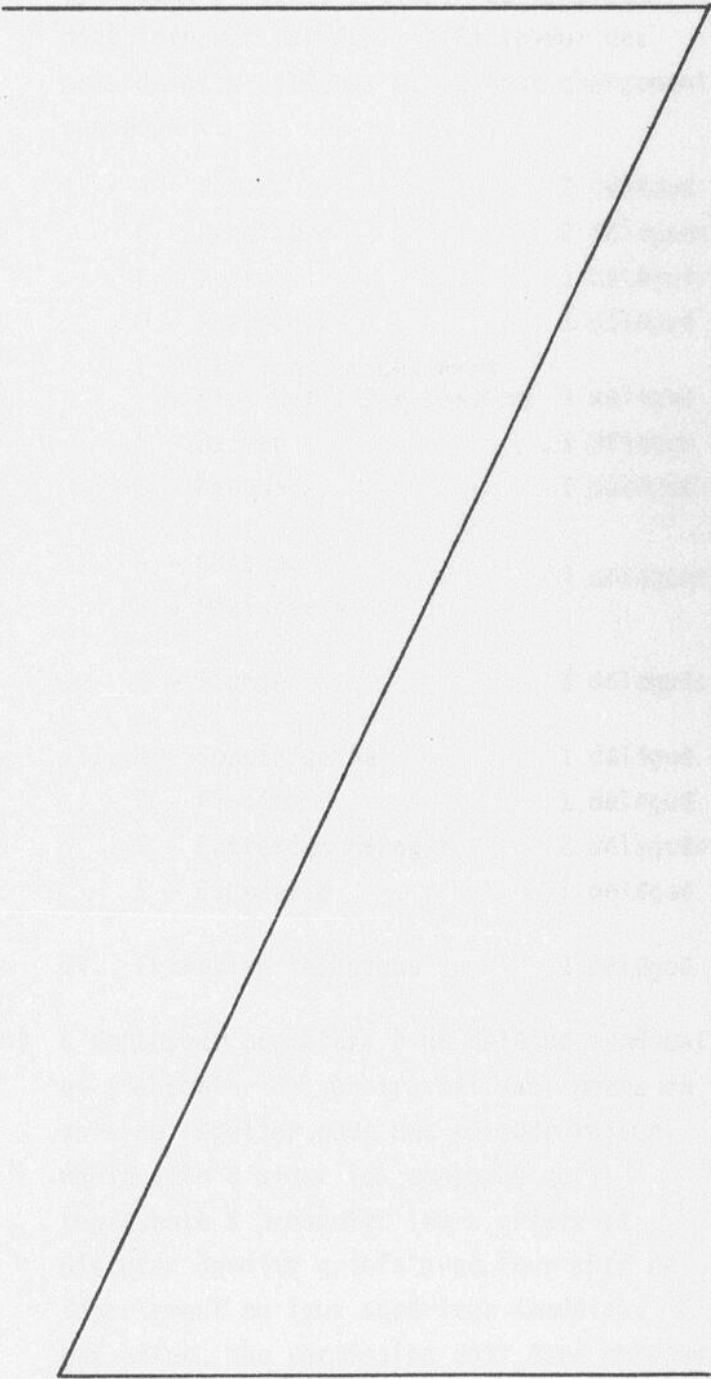


ARTICLE X

GRÈVE, RALENTISSEMENT ET LOCK-OUT

10.01

Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de contre-grève (lock-out) ou ralentissement de travail pendant la durée de la présente convention collective de travail.



ARTICLE XI

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET COMITÉS

11.01

Délégués syndicaux

a) L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer le nombre de délégués syndicaux ci-après prévus. Le Syndicat doit informer par écrit l'Employeur des noms desdits délégués et de tout changement subséquent.

I.	A - P.D.C.	1 délégué
	B - Panetière	2 délégués
	C - Apéro	1 délégué
	D - Rhapsodie	1 délégué
	E - Service aux chambres Mini Bar & Bar piscine	1 délégué
	F - Barman	1 délégué
	G - Banquets	1 délégué
II.	A - Cuisine	3 délégués
	B - Pâtisserie	
	C - Plonge	2 délégués
III.	A - Conciergerie	1 délégué
	B - Piscine	1 délégué
	D - Entretien Ménager	2 délégués
	E - Buanderie	1 délégué
IV.	Entretien technique	1 délégué

b) L'Employeur permettra à un délégué syndical de s'absenter de son travail sans perte de salaire régulier pour une période raisonnable afin d'aider les employés qu'il représente à présenter leurs griefs et discuter desdits griefs avec leur chef de département ou leur supérieur immédiat. À cet effet, une permission doit être obtenue

ARTICLE XI

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET COMITÉS11.01
(suite)

du Chef de département ou du supérieur immédiat, laquelle ne sera pas refusée sans raison valable. À son retour, le délégué doit aviser son supérieur immédiat ou son Chef de département.

11.02

Comité Exécutif

La Compagnie convient de reconnaître comme représentants officiels du Syndicat un Comité Exécutif, composé de salariés choisis parmi les membres du Syndicat. Le Syndicat avisera par écrit la Compagnie des noms de ces salariés et de tout changement subséquent.

11.03

Comité Conjoint

- a) Les parties aux présentes conviennent de constituer un Comité Conjoint, composé d'un minimum de deux (2) et d'un maximum de trois (3) représentants choisis par l'Employeur de même que d'un minimum de deux (2) et d'un maximum de trois (3) représentants choisis par le Comité Exécutif du Syndicat. De plus, chacune des parties pourra s'adjoindre les services d'un conseiller extérieur.
- b) Les parties s'aviseront par écrit du nom des personnes qui les représentent sur le Comité Conjoint. Elles peuvent également convenir de la présence de toutes autres personnes qu'elles jugeront utiles.

ARTICLE XI

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET COMITÉS (suite)11.03
(suite)

- c) Le but de ce Comité Conjoint est d'étudier et de discuter tous problèmes de relations patronales-syndicales ou ayant trait aux conditions de travail qui ne peuvent pas faire ou qui n'ont pas fait l'objet d'un grief conformément aux dispositions de la présente convention, ainsi que les griefs déjà soumis à l'arbitrage en vertu de l'Article IX et généralement tous problèmes et toutes questions d'intérêt commun.
- d) Ce Comité se rencontre aussi souvent que les parties en conviennent, mais au moins une fois par mois, sans perte de salaire régulier, normalement entre neuf heures (9:00) et dix-sept heures (17:00); le but de ces réunions sera de trouver une solution équitable et juste aux problèmes soulevés par l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE XII

ANCIENNETÉ

- 12.01 Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a complété quarante-cinq (45) jours effectivement travaillés au service de l'Employeur. Dès qu'il a complété cette période de probation, l'ancienneté d'un salarié est rétroactive à la date de son dernier embauchage. Pendant sa période de probation, le salarié ne peut pas avoir recours à la procédure de griefs et d'arbitrage s'il est congédié.
- 12.02 L'ancienneté des salariés réguliers s'accumule tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas perdue conformément aux dispositions de la présente convention.
- 12.03 L'ancienneté des salariés à temps partiel s'accumule tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas perdue conformément aux dispositions de la présente convention, à raison de cinquante pour cent (50%) de celle des salariés réguliers.
- 12.04 L'ancienneté des salariés occasionnels est séparée et distincte de l'ancienneté des salariés réguliers ou à temps partiel; elle est établie selon le nombre de présences au travail (maximum d'une (1) présence par jour). L'Employeur convient d'établir cette liste d'ancienneté selon le nombre de présences au 31 décembre et au 30 juin de chaque année et la liste ainsi établie prévaut alors pour les prochains six (6) mois. Tout salarié occasionnel qui n'a pas à son crédit dix (10) présences au travail au cours d'une année de calendrier perd son ancienneté.

ARTICLE XII ANCIENNETÉ (suite)

12.05

Un salarié perd tous ses droits, privilèges et ancienneté et son nom est rayé des dossiers actifs de l'Employeur dans les cas suivants:

- a) Abandon volontaire de son emploi;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) pour les salariés réguliers, mise à pied pour une période continue égale à la durée de son service continu mais jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois;
- d) pour les salariés à temps partiel, mise à pied pour une période continue égale à la durée de son service continu mais jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois;
- e) défaut du salarié mis à pied de reprendre le travail, sauf en cas de maladie, d'accident ou d'un autre empêchement grave, 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; copie de tel avis sera remise au Syndicat.

12.06

C'est le devoir des salariés d'aviser rapidement l'Employeur de tout changement d'adresse. Si un salarié fait défaut de ce faire, un avis envoyé par l'Employeur par poste recommandée à la dernière adresse connue sera considéré comme reçu par le salarié dans les deux (2) jours qui suivent la date de l'expédition par l'Employeur.

ARTICLE XII ANCIENNETÉ (suite)

12.07

Les promotions en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de la présente convention et les personnes ainsi promues continueront d'accumuler leur ancienneté pour une période de six (6) mois à compter de la date de leur promotion.

Si elles retournent à l'unité de négociation moins de six (6) mois après leur promotion, elles reçoivent plein crédit de leur ancienneté.

Si elles n'y retournent pas en dedans de cette période d'ancienneté, elles perdent toute ancienneté.

12.08

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et, par la suite, le 31 mars de chaque année, l'Employeur affiche une liste d'ancienneté indiquant le nom et la date d'embauchage de chaque salarié. Cette liste est affichée pendant une période de trente (30) jours et copie en est remise au Syndicat.

Aucun changement n'est apporté à la liste d'ancienneté à la fin de la période d'affichage, sauf dans le cas où un salarié a formulé une contestation écrite pendant la période d'affichage.

ARTICLE XIII MOUVEMENT DE PERSONNELA- Promotions et transferts

- 13.01 Dans tous les cas d'affichage de postes vacants permanents ou de postes nouveaux permanents à l'intérieur de l'unité de négociation, l'ancienneté est le facteur déterminant parmi les salariés qui ont fait application, à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences normales du poste, le tout sujet aux conditions et modalités ci-après établies.
- 13.02 Les exigences normales du poste désignent l'ensemble des qualifications et/ou aptitudes pertinentes et en relation avec la nature du poste. Ces qualifications et/ou aptitudes peuvent inclure à des degrés divers, selon les fonctions à remplir, la présentation et la courtoisie lorsque le poste implique une relation continue de service à la clientèle.
- 13.03 L'Employeur doit afficher pour tout poste vacant permanent et pour tout poste nouveau permanent un avis à cet effet au bureau de sécurité pendant sept (7) jours de calendrier.
- Tel avis doit indiquer la classification, le département, la division, l'horaire de travail et le taux de salaire.
- 13.04 a) Les salariés intéressés doivent, pendant la période d'affichage, inscrire leur candidature pour le poste vacant ou nouveau au bureau de la sécurité en signant personnellement l'avis prévu à cet effet.

ARTICLE XIII MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)A- Promotions et transferts (suite)13.04
(suite)

- b) Lorsqu'un salarié est absent de son travail pour une période égale ou inférieure à six (6) semaines au moment de l'affichage, sa candidature peut être valablement déposée à l'intérieur du délai d'affichage, par l'intermédiaire de son délégué syndical ou d'un membre du Comité Exécutif. S'il est le candidat choisi conformément aux dispositions de la clause 13.06, ledit salarié doit, dès son retour, confirmer sa candidature par écrit et, dans l'intervalle, l'Employeur, s'il le désire, comble le poste temporairement conformément aux dispositions de la présente convention.
- c) Copie de l'avis d'affichage, ainsi que le nom des candidats, est remise au Syndicat à la fin de la période d'affichage.

13.05

- a) Le poste vacant ou nouveau est accordé au salarié de la division concernée qui a fait application et qui a le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;
- b) nonobstant ce qui précède, si un poste de capitaine est vacant, un serveur a priorité sur un barman-service et les classifications inférieures de la division; si un poste de portier est vacant, un chasseur a priorité sur les autres classifications de la division;

ARTICLE XIII MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)A- Promotions et transferts (suite)13.05
(suite)

- c) à défaut d'un salarié de la division concernée, le poste est accordé au salarié d'une autre division qui a fait application et qui a le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;
- d) dans tous les cas d'affichage, l'Employeur n'est pas tenu de considérer la candidature d'un salarié qui n'a pas complété sa période de probation.

13.06

- a) Le salarié promu à un poste vacant ou nouveau a droit à une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours effectivement travaillés.
- b) Durant cette période d'essai, le salarié peut, de son propre chef, décider de retourner à son ancien poste, avec tous droits et privilèges s'y rattachant. Cependant, dans ce dernier cas, ledit salarié ne pourra postuler un poste de la même classification dans le même département avant une période de douze (12) mois.
- c) En tout temps durant cette période d'essai, l'Employeur peut décider de retourner le salarié à son ancien poste; dans un tel cas, le salarié peut déposer un grief et l'Employeur a alors le fardeau de la preuve.

ARTICLE X111 MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)A- Promotions et transferts (suite)13.06
(suite)

d) Si le salarié à qui le poste a été attribué retourne à son ancien poste ou si l'Employeur décide de le retourner à son ancien poste, l'Employeur procède alors à une nouvelle nomination selon les critères de la clause 13.05 parmi les salariés qui avaient fait application selon les dispositions de la clause 13.04.

13.07

Lorsque l'Employeur comble temporairement un poste, la procédure suivante s'applique: le poste est offert par ordre d'ancienneté, sur une base volontaire, en premier lieu aux salariés du département concerné en mesure de remplir immédiatement les exigences normales du poste de façon satisfaisante et, en deuxième lieu, aux salariés de la division concernée en mesure de remplir immédiatement les exigences normales du poste de façon satisfaisante.

Si l'Employeur ne peut ainsi obtenir le personnel suffisant, il assigne alors les salariés dont il a besoin par ordre inverse d'ancienneté parmi tous les salariés susdits en assignant d'abord les salariés occasionnels, ensuite les salariés à temps partiels puis enfin les salariés réguliers.

ARTICLE XIII MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)B- Mises à pied

13.08 L'expression «exigences normales du poste» a la même signification que celle qui lui est donnée à la clause 13.02.

13.09 Advenant qu'il devienne nécessaire d'effectuer des mises à pied d'une (1) journée ou plus parmi les salariés réguliers ou les salariés à temps partiel, le salarié à être mis à pied est le moins ancien de l'établissement dans la classification concernée sur l'horaire en cause dans le département concerné, selon le mécanisme qui suit:

A) S'il s'agit d'une mise à pied de deux (2) semaines ou moins, tel salarié a le droit de déplacer un autre salarié de son département dans une classification égale ou inférieure à la sienne pourvu qu'il ait l'ancienneté requise, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste.

S'il s'agit d'une mise à pied de deux (2) semaines ou moins, tel salarié a aussi le droit de déplacer un autre salarié de son département dans une classification supérieure à la sienne pourvu qu'il ait l'ancienneté requise et qu'il puisse faire la preuve qu'il a acquis une expérience valable dans un poste de même nature que celui pour lequel il veut déplacer et s'il satisfait aux exigences normales du poste.

ARTICLE XIII MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)B- Mises à pied (suite)13.09
(suite)

B) S'il s'agit d'une mise à pied de plus de deux (2) semaines:

- i) dans le cas d'un salarié de la division I, tel salarié a le droit de déplacer un autre salarié de son département ou de sa division dans une classification égale ou inférieure à la sienne pourvu qu'il ait l'ancienneté requise, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste; malgré ce qui précède, si le salarié mis à pied de la division I occupe la fonction de débarrasseur, il peut déplacer un autre salarié des classifications 6 des divisions II ou III pourvu qu'il ait l'ancienneté requise, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste.

Dans le cas d'un salarié de la division I, tel salarié a aussi le droit de déplacer un autre salarié de son département ou de sa division dans une classification supérieure à la sienne pourvu qu'il ait l'ancienneté requise et qu'il puisse faire la preuve qu'il a acquis une expérience valable dans un poste de même nature que celui pour lequel il veut déplacer et s'il satisfait aux exigences normales du poste;

ARTICLE XIII MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)B- Mises à pied (suite)13.09
(suite)

- ii) dans le cas d'un salarié autre que de la division I, tel salarié a le droit de déplacer d'abord un autre salarié de son département ou de sa division dans une classification égale ou inférieure à la sienne et, à défaut de pouvoir le faire, il peut déplacer un salarié de la division II, III ou IV, selon le cas, dans une classification égale ou inférieure à la sienne. Dans chaque cas, le salarié qui exerce son droit de déplacement peut le faire si son ancienneté le lui permet, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste. Dans le cas d'un salarié autre que de la division I, tel salarié a aussi le droit de déplacer d'abord un autre salarié de son département ou de sa division dans une classification supérieure à la sienne et, à défaut de pouvoir le faire, il peut déplacer un salarié de la division II, III ou IV, selon le cas, dans une classification supérieure à la sienne à la condition, dans tous les cas, d'avoir l'ancienneté requise et de pouvoir faire la preuve qu'il a acquis une expérience valable dans un poste de la même nature à celui pour lequel il veut déplacer et s'il satisfait aux exigences normales du poste.

ARTICLE XIII MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)B- Mises à pied (suite)

- 13.10 Il est cependant convenu qu'un salarié ne sera pas tenu d'exercer son droit de déplacement et qu'il conserve toujours le loisir d'accepter une mise à pied volontaire sans pour autant perdre son droit de rappel au travail.
- 13.11 Le rappel au travail s'effectue suivant les mêmes principes que la mise à pied mais par ordre d'ancienneté parmi les salariés mis à pied, sous réserve du droit d'un salarié de refuser le rappel au travail sur un autre poste que son ancien poste sans perdre pour autant son droit de rappel au travail.
- 13.12 Sauf dans le cas de situation d'urgence ou de circonstances imprévues échappant au contrôle de l'Employeur, les salariés réguliers devant être mis à pied reçoivent un préavis de mise à pied selon les dispositions suivantes:
- a) Vingt-quatre (24) heures s'il s'agit d'une mise à pied de deux (2) semaines ou moins;
 - b) Cinq (5) jours de calendrier s'il s'agit d'une mise à pied de plus de deux (2) semaines.

ARTICLE XIV

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 14.01 Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'Annexe «A» pour sa classification.
- 14.02 Advenant le cas où une nouvelle fonction est créée ou une fonction existante est substantiellement modifiée durant cette convention, le taux de rémunération pour cette fonction sera négocié entre le Syndicat et la Compagnie en tenant compte des classifications et des taux prévus à l'Annexe «A». Le taux de rémunération pour cette fonction entrera en vigueur à la date à laquelle la fonction est créée ou substantiellement modifiée. Si les parties sont incapables de s'entendre sur le taux de rémunération, la question sera arbitrée de la manière prévue à la procédure de griefs.
- 14.03 La remise de la paie se fait par chèque, pour tout le travail exécuté jusqu'au dimanche précédent inclusivement, à chaque deuxième (2ième) jeudi, au plus tard à la fin de l'équipe de nuit le jeudi matin, de l'équipe de jour et de l'équipe de soir; cependant, dans la mesure du possible, la paie sera remise aux salariés de l'équipe de soir avant la fin de leur équipe du mercredi.
- 14.04 Tout salarié absent plus que quatre (4) jours pour cause de maladie ou d'accident et qui désire recevoir son chèque de paie devra communiquer avec le bureau du paie-maître pour convenir des modalités de la remise du chèque; à la demande du salarié, l'Employeur postera le chèque de paie.

ARTICLE XIV

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS (suite)

- 14.05 Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de chèque de paie de chaque salarié:
1. nom;
 2. date de la période de paie;
 3. nombre d'heures travaillées en temps régulier;
 4. nombre d'heures travaillées en surtemps;
 5. nombre d'heures payées en congé;
 6. montant brut de la paie;
 7. numéro du salarié;
 8. état détaillé des déductions.
- 14.06 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte volontairement son emploi, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit cette décision, si c'est la volonté du salarié.
- 14.07 Lorsqu'un salarié accomplit temporairement le travail d'une autre classification pour plus de deux (2) heures, il reçoit alors soit le taux de salaire de cette autre classification ou celui de sa classification habituelle, le plus élevé des deux, pour toutes les heures cédulées ce jour-là.
- 14.08 Lorsqu'un salarié est transféré à une autre classification soit à sa propre demande, soit par suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une réduction de personnel, il reçoit le taux de salaire de cette autre classification à compter du moment du transfert.

ARTICLE XV

SANTÉ ET SÉCURITÉ

15.01

Principe général

L'Employeur prend les moyens adéquats pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés en tout temps sur les lieux du 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

Comité de sécurité-santé

- a) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, un comité conjoint de sécurité, composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat, sera formé; chacune des parties devra informer l'autre par écrit, des noms de ses représentants et de tout changement subséquent.
- b) Ce comité a pour mandat d'étudier les problèmes de santé, de sécurité et d'hygiène ainsi que de faire des recommandations à ce sujet à la direction. À cette fin, le comité conjoint de sécurité se réunira au moins une fois par mois ou, en cas de besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE XV

SANTÉ ET SÉCURITÉ (suite)15.03
(suite)

- c) Il est convenu que le temps consacré à ces réunions par les représentants du Syndicat est sans perte de salaire régulier; ces réunions auront normalement lieu entre neuf heures (9:00) et dix-sept heures (17:00). Lors de ces réunions, l'une ou l'autre des parties, moyennant un préavis de quarante-huit (48) heures, peut être secondée par un spécialiste en matière de santé et sécurité au travail.

15.04

- a) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Il ne peut cependant exercer ce droit si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce; dans un tel cas, le comité de sécurité s'informe des mesures appropriées, s'il y en a, pour améliorer les conditions d'exécution du travail et transmet telles informations à l'Employeur.
- b) Le salarié qui exerce le droit que lui reconnaît le paragraphe a) est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.
- c) Lorsqu'un salarié exerce le droit que lui reconnaît le paragraphe a), celui-ci doit immédiatement en prévenir son chef de service qui fera enquête sur-le-champ. Le chef de service peut alors exiger que le salarié demeure disponible sur les lieux de travail et l'assigner temporairement à une autre tâche.

ARTICLE XV

SANTÉ ET SÉCURITÉ (suite)15.04
(suite)

- d) Si le chef de service ne peut corriger la situation ou est en désaccord avec le salarié, ce dernier convoque deux (2) représentants du comité de sécurité-santé, soit un (1) représentant du Syndicat et un (1) représentant de l'Employeur.
- e) Aussitôt que possible, ces deux (2) représentants font enquête. L'Employeur et le Syndicat respectent les décisions unanimes émanant de l'enquête et aucune représaille n'est exercée contre le ou les salariés concernés, à moins qu'ils n'aient invoqué les présentes dispositions de façon abusive.

15.05

Si le salarié persiste dans l'exercice du droit que lui reconnaît le paragraphe 15.04-a) ou à défaut de décision unanime, on demande l'intervention de l'inspecteur de la C.S.S.T. Un représentant extérieur du Syndicat et/ou un représentant de l'Employeur peuvent accompagner cet inspecteur s'ils sont présents et disponibles au moment de son intervention.

15.06

Il incombe au comité de sécurité-santé de prendre les mesures appropriées pour qu'il y ait des services adéquats de premiers soins dans l'Hôtel ainsi que le matériel nécessaire et requis à telles fins. Les mesures prises le sont aux frais de l'Employeur.

ARTICLE XVI

MESURES DISCIPLINAIRES

- 16.01 Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité et la fréquence des infractions et prennent forme d'avertissement écrit, de suspension ou de congédiement.
- L'Employeur convient:
- A) De ne pas suspendre un salarié avant de l'avoir averti au moins deux (2) fois par écrit, sauf dans le cas d'une infraction grave;
 - B) de ne pas congédier un salarié avant de l'avoir averti deux (2) fois par écrit et l'avoir suspendu une (1) fois, sauf dans le cas d'une infraction grave.
- 16.02 Tout salarié à qui une mesure disciplinaire est imposée peut, s'il croit qu'il est injustement traité, soumettre son cas à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 16.03 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire à un salarié, il lui donne un avis écrit et cet avis, à moins que le salarié en dispense l'Employeur, indique les motifs à l'appui de sa décision. Copie de cet avis est remise au Syndicat dans les plus brefs délais.
- 16.04 À la demande du salarié impliqué, un délégué syndical assistera à toute entrevue faite par l'Employeur.

ARTICLE XVI MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

- 16.05 Toute mesure disciplinaire apparaissant au dossier d'un salarié et datant de plus de six (6) mois sera automatiquement annulée.
- 16.06 Un salarié peut, après avoir pris rendez-vous au bureau du personnel, consulter son dossier personnel entre neuf heures (9:00) et dix-sept heures (17:00) du lundi au vendredi.
- 16.07 Dans le cas d'arbitrage découlant de l'imposition d'une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
-

ARTICLE XVII VÊTEMENTS, OUTILS, ÉQUIPEMENT

- 17.01 L'Employeur fournit et entretien à ses frais les uniformes et vêtements de travail des salariés qu'il les oblige de porter, conformément à la pratique existante.
- 17.02 Au 31 mars de chaque année, l'Employeur remettra une somme de 35,00\$ applicable à l'achat d'une paire de souliers ou de bottes de sécurité. Les salariés ayant droit à ce bénéfice sont ceux affectés à la division de l'entretien technique qui ont complété leur période de probation à la date susdite et qui en font la demande. Tels salariés doivent porter ces souliers ou bottes de sécurité pendant qu'ils sont au travail.
- 17.03 Au 31 mars de chaque année, l'Employeur remettra une somme de 30,00\$ applicable à l'achat de chaussures antidérapantes. Les salariés ayant droit à ce bénéfice sont ceux affectés à la plonge qui ont complété leur période de probation à la date susdite et qui en font la demande. Tels salariés doivent porter ces chaussures pendant qu'ils sont au travail.
- 17.04 Tout vêtement ou équipement de sécurité requis par législation ou réglementation gouvernementale sera fourni par l'Employeur et entretenu, s'il y a lieu.
- 17.05 La pratique actuelle des chefs de partie, chefs tournants, commis tournants, commis cafétéria et aide-cuisiniers de fournir leurs propres couteaux et autres instruments de travail est

ARTICLE XVII VÊTEMENTS, OUTILS, ÉQUIPEMENT (suite)17.05
(suite)

maintenue en vigueur; l'Employeur convient de payer au 1er avril de chaque année à tous ceux qui le font et qui ont un an de service au 31 mars précédent une prime d'usure de cinquante dollars (50\$) par année.

L'Employeur convient de maintenir la pratique à l'effet de rendre accessible aux salariés mentionnés au paragraphe précédent des services d'aiguisage de couteaux.

17.06

L'Employeur convient de fournir aux salariés du département de l'entretien technique les outils nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions; ils en sont responsables et signent les reçus appropriés. Les outils brisés sont remplacés sur une base d'échange.

ARTICLE XVIII HEURES DE TRAVAIL

Protocole: Les dispositions qui suivent dans cet article ont pour but de permettre aux salariés réguliers d'effectuer leur pleine semaine de travail.

18.01 La semaine normale de travail pour les salariés réguliers des divisions II, III et IV est de quarante (40) heures par semaine répartie en cinq (5) jours de travail de huit (8) heures chacun à l'intérieur d'une période de sept (7) jours de calendrier.

La semaine normale de travail pour les salariés réguliers de la division I peut varier entre trente (30) et quarante (40) heures par semaine répartie en cinq (5) jours de travail à l'intérieur d'une période de sept (7) jours de calendrier.

Les salariés ont droit à deux (2) jours de repos à l'intérieur de chaque période de sept (7) jours de calendrier lesquels sont consécutifs sauf dans les départements qui n'opèrent pas sept (7) jours par semaine.

La présente disposition ne doit toutefois aucunement être interprétée comme une garantie hebdomadaire ou quotidienne d'heures ou de jours de travail. Dans chaque département, à l'intérieur de chaque classification, les salariés sont cédulés par ordre d'ancienneté après consultation et dans l'ordre suivant:

Premièrement:

- les salariés réguliers;

Deuxièmement:

- les salariés à temps partiel;

ARTICLE XVIII

HEURES DE TRAVAIL (suite)18.01
(suite)Troisièmement:

- les salariés occasionnels.

L'Employeur prépare la cédule en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des disponibilités exprimées par les salariés.

Le choix des horaires conformément à ce qui précède ne s'effectue qu'à l'occasion des changements d'horaires.

Il est entendu entre les parties qu'un salarié ne sera pas tenu de travailler à plus de deux horaires de travail par semaine.

18.02

Les congés hebdomadaires sont cédulés selon l'ancienneté à l'intérieur de chaque classification dans chaque département, selon les systèmes en vigueur.

18.03

Tous les salariés ont droit à une période d'une demi-heure (1/2) de repas non payée pour chaque journée de travail. Le chef de département fixe la période individuelle de repas, après consultation avec les salariés concernés, prenant en considération les horaires et les besoins de l'opération.

18.04

Tous les salariés ont droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée normale de travail. Le chef de département fixe la période individuelle de repos, après consultation avec les salariés concernés, prenant en considération les horaires et les besoins de l'opération.

.../47

ARTICLE XVIII HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 18.05 Le salarié régulier des divisions II, III et IV qui se présente au travail selon sa cédule sans avoir été avisé du contraire par l'Employeur a droit à huit (8) heures de travail payées à son taux horaire régulier. La présente disposition est également applicable aux caissières et aux caissières-téléphonistes de la division I.
- 18.06 Sous réserve de la clause 18.05, le salarié régulier de la division I qui se présente au travail selon sa cédule sans avoir été avisé du contraire par l'Employeur a droit aux heures pour lesquelles il est cédulé, soit six (6), sept (7) ou huit (8) heures, selon le cas, payées à son taux horaire régulier.
- Tel salarié cédulé pour le minimum de six (6) heures bénéficie de la rémunération de temps supplémentaire prévue à la clause 19.01-a) après sept (7) heures de travail.
- 18.07 Le salarié à temps partiel qui se présente au travail selon sa cédule sans avoir été avisé du contraire par l'Employeur a droit à quatre (4) heures de travail payées à son taux horaire régulier.
- 18.08 Nonobstant ce qui précède, le salarié assigné à un horaire brisé a droit à une rémunération minimum équivalant à trois (3) heures de travail payées à son taux horaire régulier pour chacune des parties de son horaire brisé. Les horaires brisés sont répartis sur une période maximum de douze (12) heures et ne sont applicables qu'à la division I.

ARTICLE XVIII HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 18.09 Les garanties prévues aux clauses 18.05, 18.06, 18.07, 18.08 et 19.01-c) cessent de s'appliquer à compter du moment où un salarié de son propre consentement n'effectue pas les heures de travail pour lesquelles il est cédulé.
- 18.10 Les garanties prévues aux clauses 18.05, 18.06, 18.07, 18.08 et 19.01-c) ne s'appliquent qu'en autant que le salarié effectue toute tâche requise par l'Employeur et connexe à son occupation normale dans son département. Toute difficulté survenant de l'application de la présente clause sera référée au comité conjoint.
- 18.11 a) À l'exception des salariés du département des banquets et du département de l'entretien ménager, l'Employeur prépare l'horaire de travail et affiche ledit horaire au plus tard le jeudi de chaque semaine, pour la semaine suivante. Ledit horaire peut être modifié au besoin sur préavis de vingt-quatre (24) heures donné au salarié concerné en respectant, en autant que faire se peut, les jours de congé réguliers du salarié.
- b) Les salariés du département de l'entretien ménager sont cédulés au plus tard douze (12) heures à l'avance. S'ils sont cédulés plus longtemps à l'avance, l'Employeur pourra annuler leur cédule sur préavis de vingt-quatre (24) heures, en respectant, en autant que faire se peut, les jours de congé réguliers du salarié.

ARTICLE XIX

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

19.01

- a) Toute heure supplémentaire exécutée en plus des huit (8) heures de travail quotidien, est rémunérée au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).
- b) Toute heure de travail exécutée en plus des douze (12) heures de travail quotidien, est rémunérée au taux horaire régulier majorée de cent pour cent (100%)/
- c) Toute heure de travail exécutée la sixième et/ou la septième journée consécutive, selon l'horaire de travail du salarié ou en plus de quarante (40) heures au cours de la même semaine, sur demande de l'Employeur, est rémunérée au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) avec une garantie minimum de quatre (4) heures.

19-07-84
M.M.

19.02

- a) Le temps supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible, c'est-à-dire, qu'à l'intérieur de chaque classification du département concerné, la Compagnie offre le temps supplémentaire, sur une base volontaire, en rotation par ordre d'ancienneté, aux salariés qui sont présents sur les lieux du travail.
- b) Si la Compagnie ne peut ainsi obtenir le personnel suffisant, elle peut assigner les salariés dont elle a besoin en procédant par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés de la classification du département concerné qui sont présents sur les lieux de travail. Cependant, aucun salarié n'est tenu d'effectuer plus de quatre (4)

ARTICLE XIX

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)19.02
(suite)

heures de temps supplémentaire par jour et plus de huit (8) heures de temps supplémentaire dans sa semaine de travail.

- c) Dans le cas où la procédure prévue à la présente clause ne permet pas d'obtenir le personnel suffisant pour l'exécution du temps supplémentaire requis, l'Employeur communique avec les salariés non présents en respectant l'ordre et le principe établis aux alinéas a) et b) de la présente clause.

19.03

- a) Le salarié qui effectue quatre (4) heures consécutives de travail à temps supplémentaire, après sa journée régulière de travail, a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes au taux applicable.
- b) Le salarié qui effectue huit (8) heures consécutives de travail à temps supplémentaire, a droit, en plus, à une période de repas d'une demi-heure (1/2) payée et à une période supplémentaire de repos payée de quinze (15) minutes au taux applicable.
- c) Nonobstant ce qui précède, s'il s'agit des premières huit (8) heures de travail à l'occasion d'une 6^{ième} ou 7^{ième} journée de travail, les périodes de repos et de repas seront les mêmes que pour une journée normale de travail.

19.04

Tout salarié ayant quitté les lieux du travail après avoir terminé sa journée normale de travail et qui est rappelé au travail, reçoit

ARTICLE XIX

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)19.04
(suite)

une (1) heure additionnelle de salaire pour le temps de son déplacement, plus un minimum de quatre (4) heures, le tout rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

ARTICLE XX

CONGÉS SOCIAUX

20.01

Énumération

Tout salarié régulier bénéficie des congés sociaux suivants:

- a) en cas de décès du conjoint ou de l'enfant: cinq (5) jours consécutifs à compter du jour du décès;
- b) en cas de décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, de la belle-mère, du beau-père: trois (3) jours consécutifs à compter du jour du décès;
- c) en cas du décès du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la bru, du grand-père, de la grand-mère: un (1) jour, soit le jour des funérailles;
- d) lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour, soit le jour de l'événement;
- e) lors du mariage d'un employé: un (1) jour, soit le jour de l'événement.

20.02

Droit aux congés

Tous congés sociaux énumérés à la disposition qui précède sont sans perte de salaire régulier pour le salarié concerné, c'est-à-dire que ledit salarié est rémunéré pour les heures normales de travail qu'il aurait normalement accomplies cette journée-là suivant sa cédule, n'eût été de l'événement donnant lieu au congé. Sans limiter la généralité de ce qui précède, il est bien entendu qu'il n'y a aucune indemnité si le congé survient pendant les vacances du

ARTICLE XX

CONGÉS SOCIAUX (suite)20.02
(suite)

salarié ou son absence du travail pour cause de maladie ou pour toute autre raison.

20.03

Distance

Dans le cas où les funérailles prévues à la disposition 20.01 ont lieu à plus de cinq cents kilomètres (500 km) du lieu de résidence du salarié, la Compagnie s'engage à lui accorder un congé sans solde d'une durée raisonnable pour lui permettre d'effectuer le voyage.

20.04

Pièces justificatives

Dans tous les cas prévus au présent article, si l'Employeur doute de l'événement, il peut exiger des pièces justificatives lors du retour du salarié.

20.05

Congés pour raisons personnelles

En autant que les exigences de la production le permettent et après entente avec l'Employeur, un salarié peut s'absenter de son travail sans solde, pour raison personnelle; tel congé ne sera pas refusé déraisonnablement par l'Employeur si les motifs à l'appui de la demande sont raisonnables.

Le salarié doit présenter sa demande aussitôt que possible et au moins sept (7) jours de calendrier à l'avance, sauf dans les cas d'une situation imprévue et hors de son contrôle.

ARTICLE XX CONGÉS SOCIAUX (suite)20.06 Congé pour mariage

Le salarié bénéficie d'un (1) jour de congé sans solde à l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, du père, de la mère, à la condition d'en aviser son chef de service au moins sept (7) jours de calendrier avant le mariage.

20.07 Élections

L'Employeur accorde le temps nécessaire afin de permettre aux salariés de voter aux élections fédérales ou provinciales, le tout tel que prévu par les lois applicables.

20.08 Juré

Tout salarié requis d'agir comme juré recevra la différence entre sa rémunération ordinaire pour une journée normale de travail et le montant qu'il reçoit en sa qualité de juré pendant la période de temps qu'il agit en qualité de juré pour les jours où il aura été normalement cédulé pour travailler, sur production de pièces justificatives à cet effet.

ARTICLE XXI VACANCES

- 21.01 Pour les fins de calcul de la période et de l'indemnité de vacances auxquelles les salariés ont droit, l'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs allant du 1er avril de l'année précédente au 31 mars de l'année courante.
- 21.02 Un salarié qui, au 31 mars de chaque année, a moins d'un (1) an de service continu à l'emploi de la Compagnie, a droit à une (1) journée de vacances par mois complet de service, jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables et à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné pendant l'année de référence.
- 21.03 Un salarié qui, au 31 mars de chaque année, a complété un (1) an de service continu à l'emploi de la Compagnie, a droit à deux (2) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné pendant l'année de référence.
- 21.04
- a) Un salarié qui, au 31 mars de chaque année, a complété trois (3) ans de service continu chez l'Employeur, a droit à trois (3) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à six pour cent (6%) du salaire gagné pendant l'année de référence.
 - b) Un salarié qui, entre le 1er avril et le 31 décembre de chaque année, complète trois (3) ans de service continu chez l'Employeur a droit de prendre une troisième (3e) semaine de vacances selon les dispositions

ARTICLE XXI

VACANCES (suite)21.04
(suite)

de la présente convention, et à une indemnité de vacances pour cette troisième (3e) semaine égale à deux pour cent (2%) du salaire gagné pendant l'année de référence prévue à la clause 21.01.

21.05

- a) Un salarié qui, au 31 mars de chaque année, a complété sept (7) ans de service continu chez l'Employeur, a droit, à compter du 1er avril 1985, à quatre (4) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à huit pour cent (8%) du salaire gagné pendant l'année de référence.
- b) Un salarié qui, entre le 1er avril et le 31 décembre de chaque année, complète sept (7) ans de service continu chez l'Employeur, a droit, à compter du 1er avril 1985, de prendre une quatrième (4e) semaine de vacances selon les dispositions de la présente convention, et à une indemnité de vacances pour cette quatrième (4e) semaine égale à deux pour cent (2%) du salaire gagné pendant l'année de référence prévue à la clause 21.01.

21.06

- a) Les douze (12) mois suivant le 31 mars de chaque année sont considérés comme étant la période durant laquelle les salariés doivent prendre les vacances gagnées au cours de l'année de référence.
- b) Tout salarié qui y a droit peut exiger de prendre au moins quatre (4) semaines de vacances consécutives pendant la période d'été, soit du 1er juin au 30 septembre,

ARTICLE XXI

VACANCES (suite)21.06
(suite)

pourvu qu'il ait indiqué sa préférence conformément aux dispositions de l'alinéa a) de la clause 21.08, le tout en conformité avec les dispositions de 21.07.

- c) Tout salarié qui y a droit peut exiger de prendre quatre (4) semaines de vacances consécutives pendant les autres mois, le tout en conformité avec les dispositions de 21.07.

21.07

Le choix des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté dans chaque classification de chaque département, l'Employeur déterminant le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps en vacances à l'intérieur de chaque classification de chaque département.

21.08

Les cédules de vacances sont établies de la façon suivante:

- a) Pour les périodes de vacances à être prises entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année, les salariés indiquent leur préférence en inscrivant leur choix sur la liste prévue à cet effet entre le 1er mars et le 31 mars de chaque année. La liste des dates de vacances ainsi établies est affichée au plus tard le 15 avril.
- b) Pour les périodes de vacances à être prises entre le 1er octobre et le 30 avril de chaque année, les salariés indiquent leur préférence en inscrivant leur choix sur la liste prévue à cet effet entre le 1er août et le 1er septembre de chaque année. La liste des dates de vacances ainsi établies est affichée au plus tard le 15 septembre.

ARTICLE XXI

VACANCES (suite)

21.09

Un salarié peut déplacer les dates de vacances qu'il a cédulées en vertu des dispositions de la clause précédente ou peut cédule des dates de période de vacances pour lesquelles il n'a fait connaître aucune préférence, en autant qu'il donne un préavis de quinze (15) jours à l'Employeur et sujet aux conditions établies au présent article. Cependant, dans un tel cas, il n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer une période de vacances déjà cédulée par un autre salarié.

Une copie de la cédule des vacances sera remise au Syndicat.

21.10

Lorsqu'un ou plusieurs congés fériés prévus à la présente convention collective surviennent pendant les vacances annuelles d'un salarié régulier, ce dernier peut choisir soit d'être payé pour le ou les congés fériés, soit de faire reporter ce ou ces congés fériés à une date autre convenue avec son chef de département.

21.11

Le chèque de vacances est remis au salarié par chèque séparé avec sa dernière paye précédant son départ pour ses vacances.

21.12

Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit aux indemnités de vacances accumulées et non utilisées jusqu'à la date de son départ. En cas de décès, telles indemnités sont versées à sa succession.

ARTICLE XXII CONGÉ DE MATERNITÉ22.01 Conditions générales

Une salariée enceinte a droit à un congé pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant l'état de sa grossesse et la date probable de l'accouchement.

22.02 Arrêt de travail

- a) La salariée enceinte peut cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de sa grossesse, ou en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin traitant, mais elle doit par ailleurs quitter obligatoirement à compter du début du neuvième (9e) mois de sa grossesse.
- b) En tout temps à partir du septième (7e) mois de la grossesse, l'Employeur se réserve le droit de faire examiner la salariée enceinte ou d'obtenir un certificat médical de son médecin traitant s'il considère que l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- c) La salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée ou qui accouche d'un enfant mort-né a droit à un congé sans solde pour une période dont la durée est prescrite par certificat médical.

La salariée doit aussitôt que possible faire parvenir à l'Employeur le susdit certificat médical, lequel doit mentionner la date prévue du retour au travail.

ARTICLE XXII

CONGÉ DE MATERNITÉ (suite)

22.03

Retour au travail

La salariée doit revenir au travail dans les six (6) mois qui suivent la date de son départ à défaut de quoi, elle est présumée avoir démissionné. Cependant, dans le cas où la salariée s'est prévalu d'un congé de maternité anticipé pour raison médicale, elle doit revenir au travail dans les cent vingt (120) jours qui suivent la date de l'accouchement.

Cependant, sur présentation à l'Employeur d'un certificat médical du médecin traitant, le congé de maternité peut être prolongé pour une durée telle que déterminée par le médecin traitant.

22.04

Congé relié à l'accouchement

À la suite de son accouchement et à la condition d'en faire la 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.

22.05

Retour sur son poste

À son retour, la salariée reprend son poste habituel et les dispositions de la convention collective s'appliquent afin de déterminer l'assignation du personnel en place.

ARTICLE XXII CONGÉ DE MATERNITÉ (suite)

22.06

Trente (30) jours après un retour au travail, l'Employeur paie à la salariée les congés fériés survenus au cours de la période prévue au premier paragraphe de la clause 22.03 et à l'alinéa c) de la clause 22.02.

ARTICLE XXIII CONGÉS FÉRIÉS

23.01

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

- 1- le Jour de l'An;
- 2- le Vendredi Saint;
- 3- le Lundi de Pâques;
- 4- la Fête de Dollard;
- 5- la Saint-Jean-Baptiste;
- 6- le Jour de la Confédération;
- 7- la Fête du Travail;
- 8- le Jour de l'Action de Grâces;
- 9- le Jour de Noël;
- 10- le 26 décembre;
- 11- le Jour d'Anniversaire de l'employé;
- 12- le Jour d'Anniversaire d'entrée en service.

Les deux (2) congés d'anniversaire ci-haut prévus peuvent être reportés à une autre date, à l'intérieur des deux (2) semaines précédant ou suivant la date d'anniversaire, après entente entre le salarié et son chef de département.

23.02

Conditions d'obtention

- a) Le salarié régulier qui n'est pas cédulé pour travailler et qui ne travaille pas un jour de congé férié a droit à une rémunération équivalente au salaire régulier auquel il a habituellement droit lorsqu'il est normalement cédulé pour travailler tel jour.

ARTICLE XXIII CONGÉS FÉRIÉS (suite)23.02
(suite)

- b) Pour avoir droit à la rémunération prévue au paragraphe a) qui précède, le salarié régulier doit avoir travaillé suivant sa cédule, le jour ouvrable précédant le congé férié et le jour ouvrable suivant le congé férié, sauf dans les cas suivants:
- 1) si le salarié régulier est absent pour vacances, ou bénéficie d'une absence prévue à la présente convention collective (sauf celles prévues aux clauses 8.07 et 20.05) ou autorisée par l'Employeur;
 - 2) si le salarié régulier est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident et s'il reçoit des prestations d'assurance, d'assurance-chômage ou de la C.S.S.T. pour le jour en cause: dans un tel cas, trente (30) jours après son retour au travail, il reçoit la différence entre les prestations reçues et la rémunération prévue à l'alinéa a) de la présente clause;
 - 3) si le salarié régulier a été mis à pied dans les cinq (5) jours de calendrier qui précèdent le congé férié ou le jour de calendrier qui suit ledit congé.

23.03

Travail des jours de Fêtes

- a) Le salarié régulier qui est cédulé pour travailler et qui travaille un jour de congé férié est, en plus du paiement du congé, rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

ARTICLE XXIII CONGÉS FÉRIÉS (suite)23.03
(suite)

- b) Le salarié régulier qui est cédulé pour travailler et qui ne se présente pas au travail un jour de congé férié, a droit au paiement du congé à la condition de faire valoir un motif sérieux tel que maladie ou empêchement majeur.
- c) Le salarié régulier qui n'est pas cédulé pour travailler et qui travaille un jour de congé férié est, en plus du paiement du congé, rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%).

23.04

- a) Le salarié à temps partiel qui a complété sa période de probation et qui effectivement ne travaille pas un jour de congé férié est rémunéré pour ce congé férié à raison de 0.4% de ses salaires totaux apparaissant à son T4 de l'année précédente.
- b) Tel salarié à temps partiel qui n'est pas cédulé pour travailler et qui effectivement travaille un jour de congé férié, est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%), mais ne reçoit pas l'indemnité prévue à l'alinéa a) de la présente clause.
- c) Tel salarié à temps partiel qui est cédulé pour travailler et qui effectivement travaille un jour de congé férié, est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) en plus de recevoir l'indemnité prévue à l'alinéa a) de la présente clause.

ARTICLE XXIII CONGÉS FÉRIÉS (suite)

23.05

Lorsque la célébration de l'un ou l'autre des jours de congés prévus à la clause 23.01 est fixée par proclamation du gouvernement provincial ou fédéral, le congé sera observé à la date ainsi fixée.

ARTICLE XXIV CONGÉS-MALADIE

- 24.01 Au 1er janvier de chaque année, tout salarié régulier ayant complété un (1) an de service continu au 31 décembre de l'année précédente, se voit créditer une banque de congés-maladie à raison de sept (7) jours de congés-maladie par année.
- 24.02 Les crédits de jours de maladie sont utilisés pour compenser la perte de salaire régulier pendant la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire en cas de maladie. Par conséquent, le salarié n'a droit au paiement de tels jours de congés-maladie qu'à compter de la deuxième (2e) journée consécutive d'absence à l'intérieur de sa cédule de travail.
- 24.03 Le salarié régulier qui utilise ses jours de congés-maladie reçoit, pour chaque journée d'absence, une rémunération équivalente au salaire régulier qu'il aurait gagné s'il avait travaillé ce jour-là conformément à sa cédule de travail.
- 24.04 En cas d'absence pour maladie, le salarié doit aviser son chef de département ou toute autre personne autorisée à cet effet dès la première journée de son absence et avant le début de son horaire de travail, à moins d'impossibilité physique de ce faire.
- 24.05 Pour toute absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut exiger un certificat médical.

ARTICLE XXIV CONGÉS-MALADIE (suite)

24.06

Le solde non utilisé des crédits de congés-maladie au 30 novembre de chaque année est payé à chaque salarié régulier qui y a droit au plus tard le 15 décembre suivant. Ce solde est versé sur un chèque de paie à part.

24.07

Le salarié qui quitte le service de l'Employeur touche le prorata des jours de maladie non-utilisés.

ARTICLE XXV

ASSURANCES

25.01

Les parties aux présentes conviennent de la mise en vigueur d'un régime d'assurances collectives le tout tel que prévu dans la proposition présentée par LA CROIX BLEUE du Québec et par LA MUTUELLE-VIE du Québec, proposition datée du 11 mai 1984 et initialée par les représentants des deux (2) parties aux présentes lors de la signature de la convention collective.

25.02

Il est entendu entre les parties que:

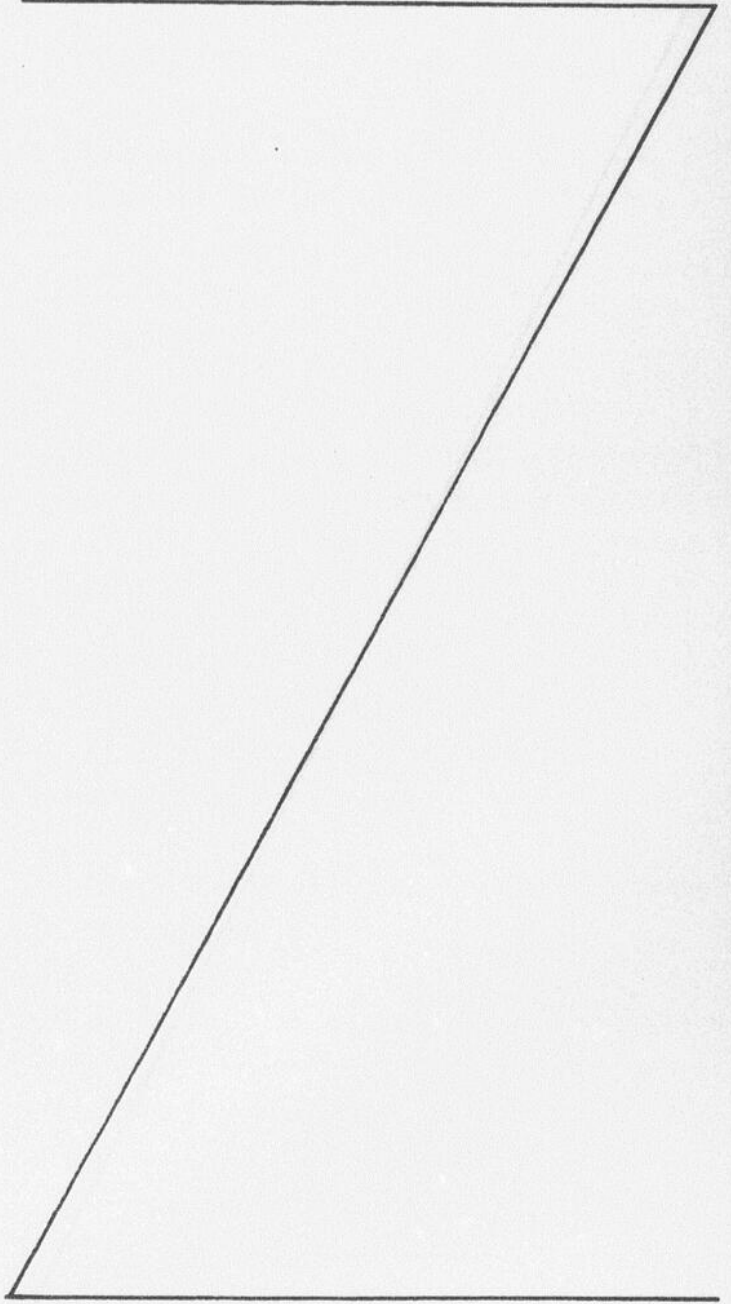
- a) Les polices d'assurances seront émises conjointement au nom de l'HÔTEL LE QUATRE SAISONS et du SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE L'HÔTEL LE QUATRE SAISONS (C.S.N.).
- b) L'Employeur administre les différents régimes d'assurances.
- c) Le Syndicat peut nommer un (1) représentant chargé d'obtenir l'information requise de l'Employeur concernant l'administration des différentes assurances.
- d) Les parties conviennent de confier à LA CROIX BLEUE du Québec et à LA MUTUELLE-VIE du Québec les assurances décrites dans la proposition mentionnée précédemment.
- e) Les parties conviennent de recourir régulièrement à d'autres soumissionnaires dans le but de s'assurer que les taux offerts par LA CROIX BLEUE du Québec et par LA MUTUELLE-VIE du Québec sont compétitifs.

ARTICLE XXV

ASSURANCES

25.02
(suite)

f) Le partage actuel des coûts du régime
des assurances collectives est maintenu
en vigueur pour la durée de la présente
convention.

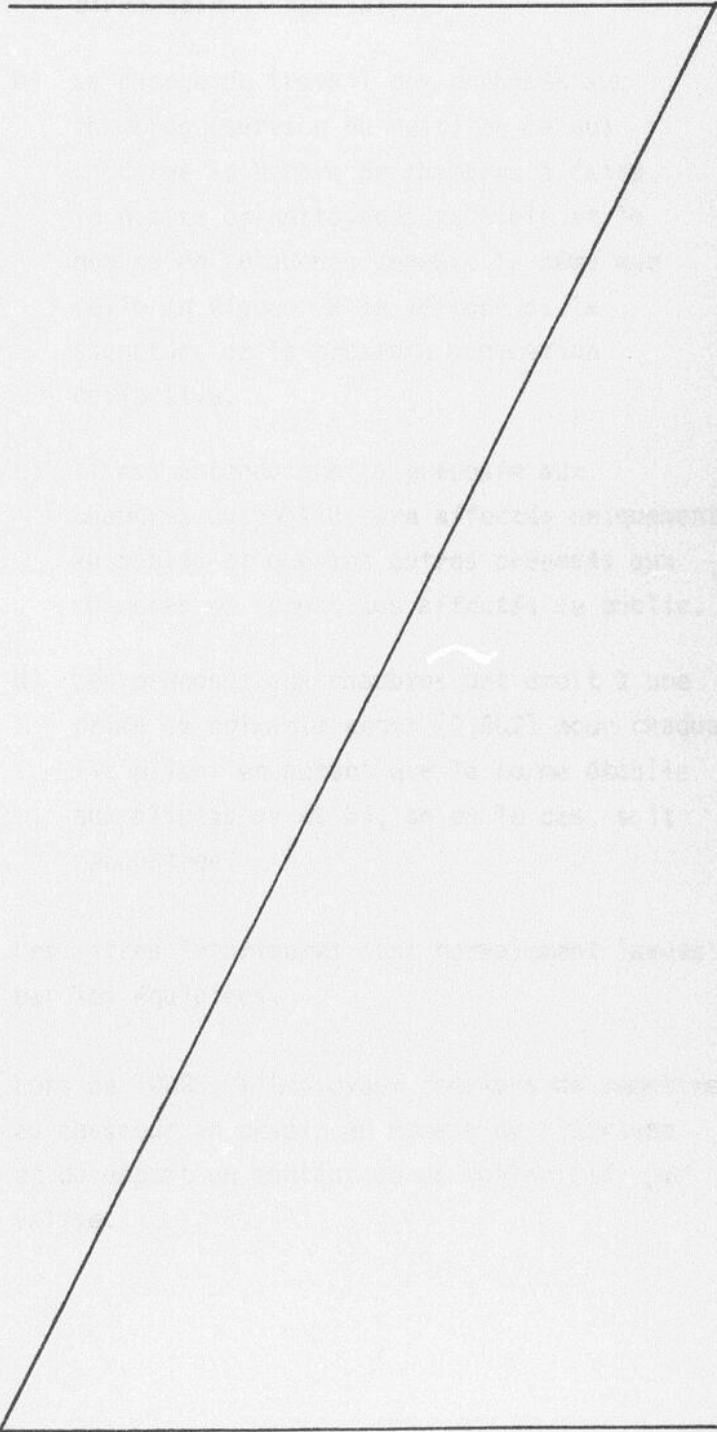


ARTICLE XXVI

VALIDITÉ

26.01

La présente convention collective n'est pas
invalidée par la nullité d'une ou plusieurs
de ses clauses.



ARTICLE XXVII CONDITIONS PARTICULIÈRES

- 27.01
- a) La charge de travail des préposés aux chambres (service de jour) est de quatorze (14) chambres par jour, sauf en cas de circonstances spéciales.
 - b) La charge de travail des préposés aux chambres (service de nuit) en ce qui concerne le nombre de chambres à faire, le nombre de nettoyages partiels et le nombre de retouches demeure la même que celle en vigueur à la période de la signature de la présente convention collective.
 - c) Il est entendu que la préposée aux chambres du public sera affectée uniquement au public et que les autres préposés aux chambres ne seront pas affectés au public.
 - d) Les préposés aux chambres ont droit à une prime de soixante cents (0,60\$) pour chaque lit pliant en autant que la norme établie aux alinéas a) et b), selon le cas, soit rencontrée.
- 27.02
- Les vitres intérieures sont normalement lavées par les équipiers.
- 27.03
- Lors de TOURS, l'Employeur convient de remettre au chasseur en devoir au moment de l'arrivée et du départ un montant de un dollar (1\$) par valise.

ARTICLE XXVII CONDITIONS PARTICULIÈRES (suite)

- 27.04 Tout salarié qui travaille de nuit, c'est-à-dire dont la majorité des heures régulières de travail se situe entre 23:00 heures et 07:00 heures, a droit à une prime de 1,10\$ l'heure pour chaque heure régulière de travail sur l'équipe de nuit. Dans le cas du département «Rhapsodie», la présente disposition ne s'applique qu'aux salariés qui ne reçoivent pas de pourboire.
- 27.05
- a) Une somme de quinze pour cent (15%) du coût réel total d'un service complémentaire aux chambres est remise au salarié qui effectue ce service.
 - b) Une somme de quinze pour cent (15%) du coût réel total d'un service complémentaire aux chambres est remise au salarié du service aux chambres qui répond aux appels pour le personnel de réception de nuit.
- 27.06 Dans le département des banquets, le pourboire qui est directement facturé au client est réparti de la façon suivante:
- a) quatre-vingt pour cent (80%) aux salariés inclus dans l'unité de négociation qui ont effectué le service en question;
 - b) vingt pour cent (20%) aux employés exclus de l'unité de négociation.

ARTICLE XXVII CONDITIONS PARTICULIÈRES (suite)

- 27.07 Lorsque des serveurs sont requis d'effectuer du temps en remplacement d'autres serveurs absents, ils sont assignés au service du serveur qu'ils remplacent.
- 27.08 Un préposé aux chambres ou un préposé à la buanderie qui, à la demande de l'Employeur, se présente au travail en dehors de ses heures régulières de travail a droit à une rémunération égale à une (1) heure de paie au taux applicable, cette heure étant considérée comme le délai nécessaire pour lui permettre de se rendre au travail.
- 27.09 Chaque salarié bénéficie d'un repas gratuit s'il y a droit selon la clause 18.03. L'Employeur met à la disposition des salariés concernés deux (2) choix de menu de bonne qualité. De plus, l'Employeur maintient le service de la cafétéria et, à défaut de pouvoir le faire, il fournit aux salariés le menu du jour de La Panetière ou un menu équivalent.
- 27.10 Concernant les objets et les articles qui sont laissés dans la chambre par les clients, l'Employeur maintient la pratique passée.
- 27.11 L'Employeur maintient la pratique actuelle en ce qui concerne le matériel requis mis à la disposition des préposés aux chambres.
- 27.12 Un salarié n'est pas tenu d'acquitter une facture qu'un client n'a pas payée, à moins que l'Employeur ne démontre qu'il y a eu négligence de la part dudit salarié.

ARTICLE XXVII CONDITIONS PARTICULIÈRES (suite)

- 27.13 Les salariés responsables de leur caisse (float) doivent en effectuer le dépôt dès la fin de leur équipe et l'Employeur prend les mesures appropriées pour le leur permettre.
- 27.14 Les représentants de l'Employeur peuvent procéder à la vérification du casier d'un salarié en sa présence seulement et tel salarié peut requérir la présence d'un témoin de son choix présent sur les lieux du travail au moment de cette vérification.
- 27.15 Un salarié ne peut recevoir une mesure disciplinaire parce qu'il est empêché de se rendre au travail à cause d'un conflit de travail causant l'interruption des services de transport en commun.
- 27.16 Chaque salarié a le droit à un cadenas personnel.

ARTICLE XXVIII ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

- 28.01 Les annexes et lettres d'entente dûment signées par les parties font partie intégrante de la présente convention.
- 28.02 En tout temps pendant la durée de la présente convention, les parties se réservent le droit d'ignorer ou de modifier l'un ou l'autre des articles et/ou clauses de la présente convention par entente mutuelle écrite. Toutefois, telle entente devra être faite conformément aux dispositions du Code du Travail.
-

ARTICLE XXIX

DURÉE

29.01

Sauf en ce qui concerne les taux de salaires prévus à l'Annexe «A», lesquels sont rétro-actifs à partir du 1er juillet 1984, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur à la date de sa signature et le demeurent jusqu'au 30 juin 1986.

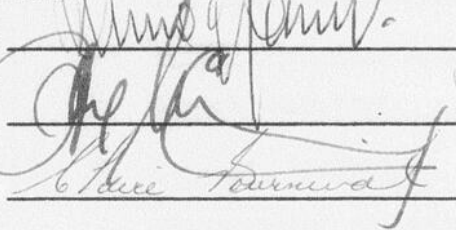
29.02

Les parties conviennent que les conditions de travail prévues à la présente convention seront maintenues en vigueur après l'expiration de la présente convention et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, ou jusqu'à l'exercice de l'une ou l'autre des parties de son droit légal de grève ou lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 19^e jour du mois de JUILLET 1984.



HÔTEL LE QUATRE SAISONS

Par:


 Marie-Françoise
 Marie-Françoise

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)
DE L'HÔTEL LE QUATRE SAISONS
(C.S.N.)

Par:


 Melody Maskeu

 G. G. G.
 G. G. G.
 G. G. G.
 G. G. G.
 G. G. G.
 G. G. G. (C.S.N.)

A N N E X E «A»

DIVISION I - RESTAURANTS ET BARS

1er juillet 1984

A) DÉPARTEMENT PIERRE DE COUBERTIN ET ATRIUM

1. <u>Sommelier</u>	<u>6,21</u>
2. <u>Capitaine</u>	<u>5,21</u>
3. <u>Barman (A.P.)</u>	<u>6,71</u>
4. <u>Barman (service)</u>	<u>8,31</u>
5. <u>Serveur, serveuse</u>	<u>5,76</u>
7. <u>Débarrasseur de table</u>	<u>7,26</u>

B) DÉPARTEMENT LA PANETIÈRE

4. <u>Barman (service)</u>	<u>8,31</u>
5. <u>Serveur, serveuse</u>	<u>5,76</u>
7. <u>Débarrasseur de table</u>	<u>7,26</u>
8. <u>Caissière</u>	<u>8,01</u>

C) DÉPARTEMENT L'APÉRO

2. <u>Capitaine</u>	<u>6,21</u>
3. <u>Barman (A.P.)</u>	<u>6,71</u>
4. <u>Barman (service)</u>	<u>8,31</u>
5. <u>Serveur, serveuse</u>	<u>5,76</u>
7. <u>Débarrasseur de table</u>	<u>7,26</u>

D) DÉPARTEMENT CLUB RHAPSODIE

3. <u>Barman (A.P.)</u>	<u>6,71</u>
4. <u>Barman (service)</u>	<u>8,31</u>
5. <u>Serveur, serveuse</u>	<u>5,76</u>
7. <u>Débarrasseur de table</u>	<u>7,26</u>

.../2

ANNEXE «A» (suite)

2/

DIVISION I - RESTAURANTS ET BARS

1er juillet 1984

E) DÉPARTEMENT SERVICE AUX CHAMBRES

2. Capitaine	6,21
5. Serveur, serveuse	5,76
6. Caissière - Téléphoniste	8,21

F) DÉPARTEMENT PISCINE (ÉTÉ)

5. Serveur, serveuse	5,76
----------------------	------

G) DÉPARTEMENT DES BANQUETS

3. Chef Barman	7,71
3. Barman (A.P.)	6,71
5. Serveur, serveuse	5,76
7. Chef équipier	7,71
7. Équipier	7,46
9. Extra-banquets	5,76

DIVISION II - PRODUCTION ET SANITATION

A) DÉPARTEMENT CUISINE

1. Chef de partie	10,31
2. Chef tournant	9,56
3. Commis tournant	8,36
4. Aide cuisinier	7,96
5. Commis cafétéria	7,71

.../3

DIVISION II - PRODUCTION ET SANITATION

1er juillet 1984

B) DÉPARTEMENT PÂTISSERIE

1. Chef de partie - pâtissier	10,31
1. Chef de partie - boulanger	10,31
2. Pâtissier	9,56
3. Commis pâtissier	8,36

C) DÉPARTEMENT LA PLONGE

5. Chef d'équipe	8,46
6. Laveur de vaisselle	7,51

DIVISION III - HÉBERGEMENTA) DÉPARTEMENT CONCIERGERIE

1. Portier	5,78
4. Chasseur	5,73

B) DÉPARTEMENT PISCINE

5. Chef d'équipe	8,16
5. Préposé à la piscine	7,21

C) DÉPARTEMENT MINIS-BARS

4. Préposé aux minis-bars	7,51
---------------------------	------

D) DÉPARTEMENT ENTRETIEN MÉNAGER

2. Couturière	7,56
3. Valet (1 an et plus d'ancienneté)	8,87
5. Buandier	7,61

19-07-84
 M. M.
 [Signature]

DIVISION III - HÉBERGEMENT

1er juillet 1984

D) DÉPARTEMENT ENTRETIEN MÉNAGER (suite)

6. <u>Equipier</u>	<u>7,56</u>
6. <u>Préposé aux chambres</u>	<u>7,51</u>
6. <u>Préposé à la buanderie</u>	<u>7,51</u>

DIVISION IV - TECHNIQUEA) DÉPARTEMENT DE L'ENTRETIEN TECHNIQUE

1. <u>Assistant chef ingénieur</u>	<u>11,21</u>
2. <u>Technicien-métier (avec carte de compétence exigée par l'Employeur)</u>	<u>10,81</u>
2. <u>Technicien-métier</u>	<u>10,31</u>
3. <u>Aide général (1 an et plus d'ancienneté)</u>	<u>9,71</u>
3. <u>Aide général (moins d'un (1) an d'ancienneté)</u>	<u>9,36</u>

PRIMES:

À compter du 1er juillet 1984, toutes les primes précédemment payées par la Compagnie sont éliminées à l'exception des primes suivantes:

- 1- Les barman A.P. et les barman de service qui doivent assumer la responsabilité d'une caisse reçoivent une prime de 0,55\$ l'heure.
- 2- L'équipier du département de l'entretien ménager responsable du shampooing des tapis reçoit une prime de 1,25\$ l'heure.
- 3- Une prime de 0,55\$ l'heure sera versée au chasseur de nuit pour le «shoeshine».

TAUX D'EMBAUCHAGE:

Le taux d'embauchage pour la durée de la présente convention est le taux de la fonction réduit de 10%. Dès qu'un salarié complète sa période de probation, il reçoit le taux de la fonction.

AUGMENTATION DE SALAIRES AU 1er JUILLET 1985:

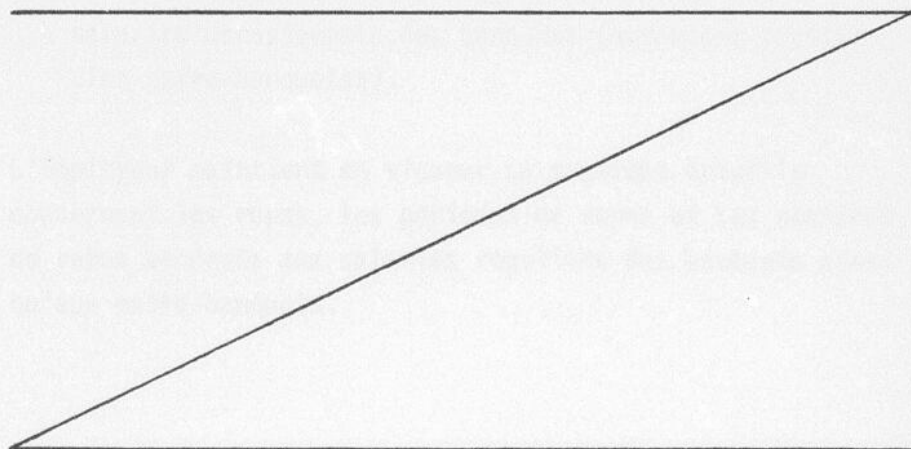
Les parties conviennent que les taux horaires ci-haut établis seront augmentés à compter du 1er juillet 1985 selon la formule suivante:

Les parties conviennent de prendre comme base le taux moyen de l'augmentation en pourcentage de l'Indice des Prix à la Consommation du Canada (IPC Canada) pour la période allant du 1er juin 1984 au 31 mai 1985:

- 1) Si la susdite augmentation est égale ou inférieure à 6%, les taux horaires seront augmentés comme suit:
 - a) Salariés à pourboires : 0,36\$
 - b) Salariés sans pourboire: 0,50\$

- 2) Si la susdite augmentation excède 6% mais ne dépasse pas 7%:
 - a) Salariés à pourboires : 0,42\$
 - b) Salariés sans pourboire: 0,58\$

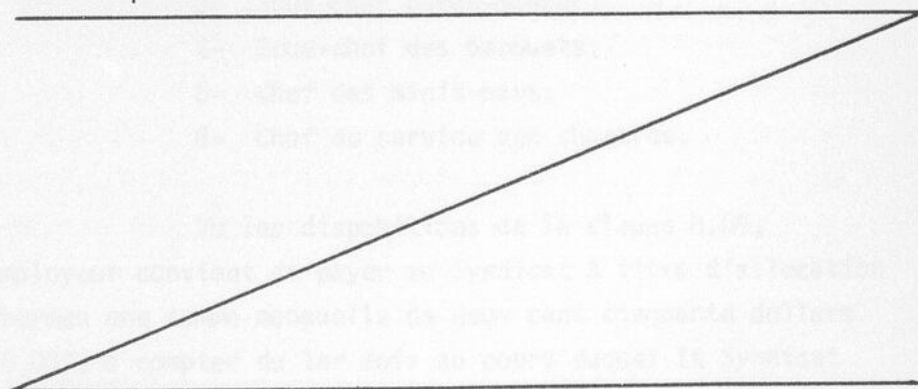
- 3) Si la susdite augmentation excède 7%:
 - a) Salariés à pourboires : 0,48\$
 - b) Salariés sans pourboire: 0,66\$



A N N E X E «B»

- 1- La présente annexe «B» ne s'applique qu'aux salariés du département des banquets, division des restaurants et bars (ci-après appelés «les salariés des banquets»).
- 2- Les articles XVIII et XIX de la convention collective ne s'appliquent pas aux salariés réguliers des banquets, lesquels sont cédulés par ancienneté dans chaque classification selon la pratique actuelle et sont payés à temps simple pour la totalité des heures travaillées.
- 3- Les clauses 13.08 à 13.12 inclusivement de la convention collective ne s'appliquent pas aux salariés réguliers des banquets, et les autres salariés ne peuvent pas s'en prévaloir à leur égard.
- 4- a) Les salariés réguliers des banquets ont droit aux bénéfices marginaux stipulés aux articles XX, XXI, XXII, XXIII, XXIV et XXV de la convention collective, mais le pourboire prévu à la clause 27.06 de la convention collective n'est pas inclus dans la détermination des montants payables par l'Employeur en vertu des susdits bénéfices marginaux;
b) L'Employeur maintient en vigueur sa pratique actuelle concernant les bénéfices marginaux accordés aux salariés occasionnels des banquets (autrement appelés «les extra-banquets»).
- 5- L'Employeur maintient en vigueur sa pratique actuelle concernant les repas, les périodes de repas et les périodes de repos accordés aux salariés réguliers des banquets ainsi qu'aux extra-banquets.

- 6- Les salaires des salariés des banquets sont tels que prévus à l'Annexe «A» de la convention collective.
- 7- L'Employeur convient de maintenir en vigueur sa pratique actuelle de normalement assigner:
- un (1) serveur par 16 clients pour les déjeuners réguliers
 - un (1) serveur par 30 clients pour les déjeuners «buffets»
 - un (1) serveur par 16 clients pour les dîners «lunch»
 - un (1) serveur par 30 clients pour les dîners ou «lunch», buffets
 - un (1) serveur par 40 clients pour les dîners «lunch» ou sandwichs
 - un (1) serveur par 60 clients pour le service des canapés
- 8- L'Employeur convient de maintenir en vigueur sa pratique actuelle dans l'établissement de la cédule des extra-banquets et l'utilisation de salariés réguliers ou à temps partiel qualifiés et volontaires dans les autres départements, étant convenu que tels salariés sont pour l'exécution de tel travail réputés être des extra-banquets.
- Il est convenu cependant, qu'avant de faire ainsi appel aux salariés réguliers et partiels de l'Hôtel l'Employeur, après avoir fait appel aux salariés réguliers des banquets, doit d'abord faire appel aux salariés mis à pied pour moins de deux (2) semaines à la condition que ces derniers inscrivent leur nom sur la cédule des extra-banquets.
- 9- Quant à l'appel des extra-banquets, les parties conviennent d'établir une liste d'extra-banquets à compter de laquelle l'Employeur effectuera les appels requis. Il est entendu d'une part que l'Employeur se réserve le droit de refuser ou rayer, avec motif justifié, tout nom inscrit sur cette liste et d'autre part que tous ceux qui y sont inscrits doivent être ou devenir membres en règle du Syndicat.

- 10- Les salariés des banquets affectés à la fermeture seront payés pour le temps consacré à effectuer telle fermeture en plus de recevoir le salaire auquel ils auraient eu droit s'ils n'avaient pas fait telle fermeture.
 - 11- Dans les cas de «corkage» cinquante pour cent (50%) des frais seront remis au serveur(euse).
 - 12- Si du personnel des banquets est cédulé pour travailler à l'extérieur de l'Hôtel, les parties se rencontreront pour établir le taux de la rémunération des heures ainsi effectuées de même que le montant à partir duquel sera calculé le pourboire.
 - 13- La cuisine devrait pouvoir fournir un repas convenable pour les salariés qui doivent travailler après la fermeture de la cafétéria.
 - 14- L'Employeur convient d'assurer un frais de couvert d'un minimum de 17,50\$ par barman par fonction aux banquets. Il est toutefois entendu que la pratique existante relative au service de bar par les serveurs est maintenue pour les petits groupes de clients.
 - 15- L'Employeur convient de maintenir en vigueur pour la durée de la présente convention les autres conditions de travail qui sont présentement applicables aux salariés des banquets.
- 

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: HÔTEL LE QUATRE SAISONS
ci-après appelé: «L'EMPLOYEUR»

ET : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE
L'HÔTEL LE QUATRE SAISONS (C.S.N.)
ci-après appelé: «LE SYNDICAT»

ATTENDU que les parties ont, ce jour, signé une convention collective de travail;

ATTENDU qu'il y a lieu de compléter la susdite convention par la présente lettre d'entente;

PAR CES MOTIFS, IL EST CONVENU ENTRE LES PARTIES:

1- Nonobstant les dispositions de la clause 2.04 de la susdite convention collective, il est convenu entre les parties que les personnes occupant les postes ci-après énumérés, bien qu'exclues de l'unité de négociation, accomplissent de façon régulière du travail qui est habituellement exécuté par des salariés inclus dans l'unité de négociation:

- 1- Sous-chef exécutif pâtissier;
- 2- Sous-chef pâtissier;
- 3- Sous-chef garde-manger;
- 4- Sous-chef des banquets;
- 5- Chef des minis-bars;
- 6- Chef du service aux chambres;

2- Vu les dispositions de la clause 8.06, l'Employeur convient de payer au Syndicat à titre d'allocation de bureau une somme mensuelle de deux cent cinquante dollars (250,00\$) à compter du 1er mois au cours duquel le Syndicat

aura effectivement loué un espace à bureaux dans la proximité immédiate du lieu de travail;

3- Concernant l'application de la clause 8.10 de la convention collective, le Syndicat s'engage à assumer les frais de temps supplémentaire causés par le remplacement des salariés absents aux fins de ladite clause 8.10;

4- Concernant l'application des clauses 12.02, 12.03 et 12.04 de la convention collective, advenant qu'il y ait égalité entre l'ancienneté des divers salariés qui y sont mentionnés, la priorité sera déterminée par un tirage au sort alphabétique qui aura lieu annuellement au début de janvier, en présence du Directeur du Personnel et du Président du Syndicat;

5- La Compagnie convient de maintenir en vigueur pour les salariés inclus dans l'unité de négociation sa politique corporative concernant les visites des employés dans les autres hôtels de la Compagnie, telle que cette politique pourra de temps à autre être déterminée pour tous les employés des divers hôtels de la Compagnie;

6- L'Employeur convient de maintenir en vigueur sa pratique actuelle concernant le paiement de taxis à certains salariés dont le travail se termine au cours de la nuit;

7- À compter de la date de la signature de la présente lettre d'entente, l'Employeur s'engage à contribuer une somme de huit cents (0,08\$) l'heure pour toutes les heures régulières de travail des salariés réguliers, telle somme devant être utilisée aux fins d'un régime de retraite dont les modalités doivent être convenus entre les parties;

8- Concernant l'application de la clause 27.01, il est convenu qu'une suite d'une chambre à coucher sera considérée comme l'équivalent de deux chambres et qu'une suite de deux chambres à coucher sera considérée comme l'équivalent de trois chambres;

9- L'Employeur convient de prendre les mesures nécessaires pour permettre aux préposés aux chambres de remplacer leurs bas-culottes et bas de soutien avariés à l'occasion de leur travail. Le prix de vente desdits bas-culottes ou bas de soutien aux préposés aux chambres sera le prix que l'Employeur aura lui-même payé à l'achat.

10- Il est convenu que les préposés aux chambres qui voudront se prévaloir des dispositions de la clause 13.09-A) pour déplacer un préposé à la buanderie devront au préalable subir avec succès une période d'entraînement de trois (3) jours en qualité de préposé à la buanderie; il est de plus convenu que les préposés à la buanderie qui voudront se prévaloir des dispositions de la clause 13.09-A) pour déplacer un préposé aux chambres devront au préalable subir avec succès une période d'entraînement de deux (2) semaines en qualité de préposé aux chambres.

À défaut de ce faire, tels salariés ne pourront pas se prévaloir des dispositions de la clause 13.09-A) et ne pourront utiliser que la clause 13.09-B). Aux fins susdites, l'Employeur convient de faire signer un formulaire par tous les préposés à la buanderie et les préposés aux chambres volontaires pour subir l'entraînement susdit et il convient de leur donner l'occasion de subir cet entraînement dans les soixante (60) jours de la signature des présentes.

11- Les préposés aux chambres travaillant le soir sont cédulés au moins deux à la fois pour travailler sur le même étage; la présente disposition n'a pas pour effet de les empêcher de répondre séparément aux appels de service de courte durée.

12- Il est convenu que la pratique établie concernant le service d'une section par le barman de la Rhapsodie ou de l'Atrium est maintenue en vigueur en autant que le service à la clientèle n'en souffre pas.

13- Il est entendu que, quant au calcul du 15% de service, la pratique établie dans chacun des départements est maintenue.

14- Si des amendements à la Loi 43 devaient être apportés durant la présente convention collective quant à l'éventuel pourcentage à être versé par l'Employeur aux salariés sur les pourboires déclarés, ces amendements feront partie intégrante de la convention collective.

15- Il est entendu que le fait que les frais de service ne sont pas inclus sera écrit en caractères lisibles et bien en vue, en français et en anglais sur les factures utilisées dans les bars et les restaurants de l'hôtel.

16- Si un groupe important de grands hôtels de la région de Montréal obtient le principe du service inclus sur la facture, les parties s'engagent à reconsidérer la situation dans le cas de l'Hôtel Le Quatre Saisons.

17- Politique relative aux pourboires

I Le pourboire est à la discrétion du client.

II Si un client omet de verser un pourboire ou encore si un client verse un pourboire qui semble disproportionné

LETTRE D'ENTENTE (suite)

par rapport à la valeur du service rendu la procédure suivante sera suivie:

- a) Le responsable ou son remplaçant avise le client de cet état de faits et lui propose d'ajouter 15% pour le service. La décision du client, modifiée ou non, demeure finale.
- b) Si le client ne peut être rejoint par le responsable ou son remplaçant un pourboire de 15% sera ajouté à la facture si le client a une chambre à l'hôtel. Lors du départ du client, ce dernier sera avisé de la situation par le personnel de réception de l'hôtel. Si le client ne veut pas payer ce 15% en tout ou en partie, sa décision sera finale et le personnel devra remettre le pourboire perçu en trop de ce client.

III Dans le cas des groupes de six (6) personnes ou plus qui font des réservations et se font expédier la facture de leur repas de même que dans le cas des clients inscrits dans le (City ledger), un pourboire de 15% est ajouté sur la facture par le responsable ou son remplaçant.

IV La pratique existante est maintenue en ce qui concerne le pourboire au service aux chambres.

18- Nonobstant la clause 12.05 de la convention collective aux paragraphes c) et d), il est entendu que pour les fins d'application de ladite clause aux paragraphes c) et d), les salariés réguliers et à temps partiel à l'emploi de l'hôtel au moment de la signature de la présente convention collective sont réputés compter au moins douze (12) mois de service continu.

19- Nonobstant les dispositions de la clause 8.07 de la convention collective, il est entendu que M. Luc Martineau pourra bénéficier d'une permission d'absence avec cumul d'ancienneté pour la durée de son second mandat s'il se présente et s'il est élu au poste qu'il détient à la Fédération.

20- Les techniciens de métier dont la carte de compétence est exigée par l'Employeur recevront les augmentations prévues à la convention pour le 1er juillet 1985 sur le salaire horaire auquel ils avaient droit le 30 juin 1985 majoré de 0,50\$ l'heure.

21- Au département Club Rhapsodie, lors de «party spéciaux», les barman sont rappelés par ordre d'ancienneté sans tenir compte des classifications.

22- Au département «service aux chambres», la pratique établie au moment de la signature de la convention collective, en ce qui concerne les réceptions spéciales, demeure en vigueur, pour la durée de la convention collective.

23- Pour des raisons particulières, il est convenu que la période de probation sera de soixante (60) jours dans le cas de la classification de «valet».

