

NOM

NO

04622-7

C.A.E. 8811 NO.CONV. 46227  
AFFIL. 6 NB.EMPL. 200  
EMP.COUV. 0 ET.GEDG. 20400 30  
PERS.VIS. 6 NO.ACC. Q15151004  
DATE ENR.840924

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

04622-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 15151-04
Date	Signature 84-07-30	Réception 84-07-30	De 84-08-09	Au 86-07-04	Nombre de salariés régis par la convention collective 200	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs du Holiday Inn Ste-Foy</b> 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Holiday Inn (Atlifie Inc.)</b> 3225, rue Hochelaga Sainte-Foy, Qc G1V 4A8 <b>Att: M. Robert Genest</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité _____ Affiliation <u>CSN (1)</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

Remarques

---

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Robert Genest</i>	84-08-03

Pour renseignements

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

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE:

LE HOLIDAY INN DE STE-FOY  
(Atlific Inc.)  
3225, rue Hochelaga  
Ste-Foy (Québec)  
G1V 4A8

(ci-après appelé: L'"EMPLOYEUR")

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DU HOLIDAY INN STE-FOY

(ci-après appelé: LE "SYNDICAT")

'84 JUL 30 16:06

**PAR MESSAGEUR**  
B.C. G.A.T.  
QUÉBEC

## I N D E X

ARTICLE 1.	<u>BUTS DE LA CONVENTION</u>
ARTICLE 2.	<u>RECONNAISSANCE DU SYNDICAT</u>
ARTICLE 3.	<u>DEFINITIONS</u>
ARTICLE 4.	<u>DROITS DE GERANCE</u>
ARTICLE 5.	<u>REGIME SYNDICAL</u>
ARTICLE 6.	<u>ACTIVITES SYNDICALES</u>
ARTICLE 7.	<u>ANCIENNETE</u>
ARTICLE 8.	<u>POSTE VACANT, MISE A PIED, RAPPEL</u>
ARTICLE 9.	<u>CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES</u>
ARTICLE 10.	<u>TRAVAIL A FORFAIT</u>
ARTICLE 11.	<u>NON-DISCRIMINATION</u>
ARTICLE 12.	<u>GREVES ET LOCK-OUT</u>
ARTICLE 13.	<u>SALAIRES ET CLASSIFICATIONS</u>
ARTICLE 14.	<u>FETES CHOMEES ET PAYEES</u>
ARTICLE 15.	<u>VACANCES</u>
ARTICLE 16.	<u>CONGES SOCIAUX</u>
ARTICLE 17.	<u>CONGES DE MATERNITE</u>
ARTICLE 18.	<u>CONGES DE MALADIE</u>
ARTICLE 19.	<u>CONGE SANS SOLDE</u>
ARTICLE 20.	<u>ASSURANCE-COLLECTIVE</u>
ARTICLE 21.	<u>REGIME DE RETRAITE</u>
ARTICLE 22.	<u>HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE</u>
ARTICLE 23.	<u>CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL</u>
ARTICLE 24.	<u>MESURES DISCIPLINAIRES</u>
ARTICLE 25.	<u>PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS</u>
ARTICLE 26.	<u>ARBITRAGE</u>
ARTICLE 27.	<u>COMMUNICATIONS</u>
ARTICLE 28.	<u>DUREE DE LA CONVENTION</u>

ANNEXE "A" CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

FORFAITAIRE

LETTRE D'ENTENTE (ALBERT GADOURY)

LETTRE D'ENTENTE (HEURES DE TRAVAIL)

ARTICLE 1            BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01            La présente Convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés couverts par le certificat d'accréditation; elle a également pour but d'établir des conditions de travail raisonnables compte tenu des circonstances; elle a finalement pour but de faciliter le règlement des griefs.

ARTICLE 2            RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01            Pour les fins de la présente Convention Collective, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des salariés couverts par la présente Convention et visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail.
- 2.02            La Convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, en date du 6 juillet, 1979.
- 2.03            Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente Convention entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- 2.04            Les personnes exclues de l'unité de négociation selon le certificat d'accréditation continuent d'effectuer le travail qu'elles effectuaient avant le 1er juin, 1984.

Le nombre d'heures de travail ne peut être augmenté de façon à entraîner ou maintenir une mise à pied ou une réduction des heures de travail des salariés de l'unité de négociation.

ARTICLE 3DEFINITIONS

3.01

Salarié en probation:

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

3.02

Salarié régulier:

Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une semaine de travail de plus de vingt-deux (22) heures pour l'ensemble des salariés et pour plus de vingt (20) heures pour les femmes de chambre et les surveillantes des femmes de chambre.

3.03

Salarié régulier à temps partiel:

Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une semaine de travail de vingt-deux (22) heures ou moins pour l'ensemble des salariés et pour vingt (20) heures ou moins pour les femmes de chambre et les surveillantes des femmes de chambre.

3.04

Salarié temporaire ou surnuméraire:

Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est assigné à un travail spécifique à durée déterminée ou à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, et y compris les employés des Banquets.

3.05

- a) Un salarié régulier établit et/ou conserve son statut de salarié régulier si au cours de chaque période de treize (13) semaines, à compter du 1er juin, 1984, il travaille **plus de vingt-deux (22) heures** par semaine ou plus de deux-cent-quatre-vingt-six (286) heures par période de treize (13) semaines pour l'ensemble des salariés et pour plus de vingt (20) heures par semaine ou plus de deux-cent-soixante (260) heures par période de treize (13) semaines pour les femmes de chambre et les surveillantes des femmes de chambre.
- b) Un salarié régulier à temps partiel n'acquiert le statut de salarié régulier que s'il obtient un poste d'employé régulier par suite d'un affichage ou s'il est cédulé le nombre d'heures approprié, tel que défini à l'article 3.05 (a).

3.05 (SUITE)  
c) Un salarié temporaire ou surnuméraire n'acquiert un nouveau statut que s'il obtient un poste de salarié régulier ou salarié régulier à temps partiel par suite d'un affichage.

3.06 L'ancienneté du salarié régulier à temps partiel ou du salarié temporaire ou surnuméraire s'accumule au pro rata du temps travaillé. Pour les fins d'application de la Convention, le salarié régulier a préséance sur le salarié régulier à temps partiel ou le salarié temporaire ou surnuméraire.

3.07 a) L'ancienneté départementale consiste en la durée de service à l'intérieur d'un département.

b) L'ancienneté générale consiste en la durée de service d'un salarié au sein de l'Hôtel et ce, depuis la date de son embauchage.

3.08 Salarié:  
Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.

ARTICLE 4      DROITS DE GERANCE

- 4.01      Le Syndicat reconnaît les droits de gérance de l'Employeur et reconnaît que toutes les fonctions d'administration relèvent de l'Employeur et que toute matière qui n'est pas spécifiquement réglée par la présente Convention relève de l'Employeur.
- 4.02      L'Employeur convient qu'il ne peut exercer ses droits de direction à l'encontre de l'une ou l'autre des dispositions de la présente Convention. Un grief peut être soumis dans tous les cas où l'Employeur ne se conformerait pas au présent paragraphe 4.02.
- 4.03      Pour être en vigueur, tout nouveau règlement doit être affiché au moins quarante-huit (48) heures à l'avance et copie doit en être remise au Syndicat.

ARTICLE 5      REGIME SYNDICAL

- 5.01      Tout salarié qui est membre du Syndicat à la date de la signature de la présente Convention doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat.
- 5.02      a)      Tout salarié embauché après la signature de la présente Convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat.
- b)      Toutefois, aucun salarié ne pourra être renvoyé pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé de l'admettre comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:
- i)      le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la Convention Collective;
- ii)     le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.
- 5.03      L'Employeur retient sur la paie de chaque salarié les cotisations fixées par le Syndicat et les remet au trésorier du Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant celui où elles sont perçues. Le Syndicat fera parvenir à l'Employeur une copie conforme du règlement ou de la résolution autorisant le Syndicat à percevoir les cotisations syndicales et fixant le montant de ces dernières.

- 5.04 Pour fins d'impôt, l'Employeur doit mentionner sur les états de la rémunération (T-4 et TP-4) le montant versé par le salarié pour les cotisations syndicales.
- 5.05 L'Employeur s'engage à présenter tout nouveau salarié au délégué syndical dans les deux (2) jours de son embauchage.
- 5.06 L'Employeur déduit une (1) fois l'an, de la première paie de tout nouveau salarié le droit d'entrée fixé par le Syndicat et il en fait remise au Syndicat en même temps que la remise de sa première cotisation syndicale.
- Le Syndicat fera parvenir à l'Employeur une copie conforme du règlement ou de la résolution autorisant le Syndicat à percevoir les droits d'entrée et fixant le montant de ces derniers.
- 5.07 Avec chaque remise, l'Employeur fournit un état détaillé de la perception comprenant:
- le nom de l'employé;
  - le numéro matricule (s'il y a lieu);
  - le salaire total pour la période;
  - la période de paie concernée;
  - le montant de la cotisation;
  - le montant cumulatif de la perception.

ARTICLE 6      ACTIVITES SYNDICALES

- 6.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage à la détente et au poinçon, aux fins d'afficher les avis de convocations aux assemblées ou tout autre avis relatif aux activités syndicales du Syndicat, en autant que cela ne crée pas préjudice à l'Employeur.
- 6.02 Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom des salariés qui sont délégués et de tout changement qui pourra se produire par la suite.
- 6.03 Le représentant extérieur du Syndicat, après identification auprès du directeur-général et après avoir obtenu son autorisation, laquelle ne peut être refusée sans raison valable, peut visiter les locaux de l'Employeur, en temps raisonnable, dans le but de vérifier les conditions de travail des salariés, étant bien convenu que de telles visites ne doivent aucunement affecter les devoirs et le travail des salariés.

- 6.04 L'Employeur libère cinq (5) salariés sans perte de salaire pour participer aux séances de négociation et de conciliation de la Convention Collective.
- 6.05 L'Employeur libère sans perte de salaire les délégués concernés par le problème discuté lors de réunions qu'il convoque.
- 6.06 Un maximum de six (6) salariés de départements différents désignés par le Syndicat peuvent, sur un avis écrit de sept (7) jours donné par le Syndicat, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour des réunions ou sessions d'études.
- Avant leur départ, les salariés doivent indiquer, par écrit, la date à laquelle ils seront disponibles pour reprendre le travail.
- 6.07 Une demande faite selon les dispositions de l'article 6.06 dans un délai de moins de sept (7) jours ne peut être refusée sans motif valable, à moins qu'elle ne crée des inconvénients à l'Employeur. Toutefois, l'Employeur pourra refuser toute demande présentée moins de soixante-douze (72) heures avant le début de l'absence.
- 6.08 Pour toute matière disciplinaire, tout membre du Syndicat peut, à sa demande, être accompagné d'un délégué syndical disponible lors d'une convocation chez un représentant de l'Employeur.
- Pour toute matière, tout membre du Syndicat peut, à sa demande, être accompagné d'un délégué syndical disponible lors d'une convocation chez le directeur général.
- 6.09 L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un local convenable. Ce local est utilisé à des fins syndicales et le Syndicat convient de le conserver en bon état et de voir à son entretien.
- 6.10 Le Syndicat a le droit de distribuer des documents qui ne portent pas préjudice à l'Employeur en les laissant à la cafétéria des employés. Les employés qui font la distribution doivent la faire à l'extérieur des heures de travail.

- 6.11 Le Syndicat peut tenir un maximum de deux (2) assemblées générales par année durant les heures régulières de travail et ce, sans perte de salaire, à la condition que les parties conviennent de la durée de chaque assemblée.
- A cette fin, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un local convenable et disponible sur les lieux de travail. Cependant, les assemblées devront être tenues à un moment où l'Hôtel subit le moins de préjudice et pendant lequel ses opérations sont perturbées le moins possible.
- 6.12 L'Employeur loue au Syndicat, avec une réduction de cinquante pour cent (50%), un local pour la tenue d'assemblées des salariés de l'Hôtel et de l'Exécutif, à la condition que l'Employeur ait un local disponible.
- 6.13 Pour toutes les fins de la présente Convention, la durée de l'absence pour activités syndicales, sauf celles prévues au paragraphe 6.15 et à l'exception de ce qui concerne le surtemps, est assimilée à une période de travail effectif. Le salarié libéré en vertu de la présente clause conserve ses droits et privilèges prévus à la Convention. A son retour, il reprend le poste qu'il occupait à son départ.
- 6.14 Dans le présent article, sauf pour les paragraphes 6.04 et 6.05, l'expression "sans perte de salaire" signifie que le salarié libéré reçoit la même rémunération que celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- Dans ce cas, l'Employeur retient des cotisations syndicales le coût encouru et fait parvenir une facture au Syndicat.
- 6.15 Tout membre du Syndicat appelé à exercer une fonction syndicale temporaire ou permanente obtient un congé sans solde à cette fin moyennant un avis préalable donné à l'Employeur par le Syndicat. Un tel avis doit être de quinze (15) jours pour une fonction temporaire, c'est-à-dire d'une durée de moins de quatre-vingt-dix (90) jours et de trente (30) jours pour une fonction d'une durée de plus de quatre-vingt-dix (90) jours. Ce congé est renouvelable automatiquement tant et aussi longtemps que le salarié continue d'occuper une fonction syndicale. Le salarié qui bénéficie de ce congé conserve tous les droits prévus

6.15 (SUITE)

au régime d'assurance-collective, à condition d'acquiescer la totalité de la prime dans les dix (10) premiers jours de chaque mois.

Quand le salarié désire reprendre son poste, il donne à l'Employeur un avis de trente (30) jours. Il retourne alors à la fonction qu'il occupait au moment de son départ ou, le cas échéant, au poste pour lequel il aurait exercé son droit de déplacement s'il avait été au travail.

ARTICLE 7 ANCIENNETE

- 7.01 a) Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a complété trente (30) jours de travail pour l'Employeur. A l'expiration de cette période de probation, son ancienneté est rétroactive à la date de son entrée en service.
- b) Pendant la période de probation, le salarié ne peut pas avoir recours à la procédure de grief et il peut être suspendu ou congédié pour quelque motif que ce soit.
- 7.02 Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- a) durant une mise à pied pour la période équivalente à son ancienneté, sans excéder douze (12) mois;
  - b) absence pour maladie industrielle ou accident de travail;
  - c) absence prévue par la Convention Collective ou autrement autorisée par l'Employeur;
  - d) absence pour maladie ou accident n'excédant pas douze (12) mois. Après une telle période d'absence, le salarié conserve son ancienneté.
- 7.03 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- a) abandon volontaire de son emploi;
  - b) congédiement pour cause juste et suffisante;

7.03

(SUITE)

- c) mise à pied pour une période équivalente à sa période d'ancienneté, sans excéder douze (12) mois;
- d) absence sans avis excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs de travail; toutefois, dans le cas d'une absence sans avis de trois (3) jours ou moins, l'Employeur impose la sanction disciplinaire appropriée;
- e) défaut du salarié mis à pied de reprendre le travail dans les cinq (5) jours qui suivent la réception d'un avis de retour au travail adressé sous pli recommandé à sa dernière adresse connue.

7.04

Pour les fins de la Convention Collective, les départements suivants sont reconnus:

- |                      |                         |
|----------------------|-------------------------|
| a) maintenance       | h) réception            |
| b) buanderie         | i) chasseur             |
| c) cave à vin        | j) bar Le Combourg      |
| d) banquets          | k) bar Au Courant       |
| e) entretien ménager | l) magasinier           |
| f) cuisine           | m) service aux chambres |
| g) salle à dîner     | n) Le Petit Café        |

7.05

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

Après cette période, il perd son ancienneté.

7.06

L'Employeur fournit au plus tard le 15 mars de chaque année, au Syndicat, la liste complète de ses salariés. Cette liste comprend les noms, prénoms, la dernière adresse domiciliaire connue, la date d'entrée en service, l'ancienneté générale ainsi que la classification, le département et le taux de salaire horaire.

ARTICLE 8POSTE VACANT, MISE A PIED, RAPPEL

8.01

- a) Un poste vacant que l'Employeur entend combler ou un poste nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation est affiché par l'Employeur aux tableaux d'affichage pendant sept (7) jours et copie de l'avis est transmise au Syndicat. Pendant le temps où le poste n'est pas comblé conformément au présent article, l'Employeur décide des

8.01 (SUITE)

- a) mesure à prendre. Les salariés intéressés doivent, pendant ce délai, déposer leur demande au bureau du Directeur général, avec copie au Secrétaire du Syndicat. Toutefois, le défaut d'un salarié de faire parvenir copie au Secrétaire du Syndicat ne peut pas être invoqué dans un grief ou lors d'un arbitrage.
- b) L'Employeur convient de ne pas afficher un poste à temps partiel dans l'unique but d'empêcher la création d'un poste régulier.

## 8.02 L'Employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure suivante:

- a) L'Employeur accorde le poste au salarié du département concerné ayant le plus d'ancienneté générale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;
- b) si aucun salarié du département concerné ne peut remplir les exigences normales du poste, ou si aucun salarié du département concerné ne postule, l'Employeur accorde alors le poste au salarié d'un autre département ayant le plus d'ancienneté générale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;
- c) les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions;
- d) le salarié qui remplit un poste vacant a droit à une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours de travail. Si au cours de cette période, un salarié ne peut ou ne veut garder le nouveau poste, il a droit de retourner à son poste antérieur, sans perte d'aucun des droits rattachés à son poste antérieur. Le poste laissé vacant par le salarié qui change de poste peut être comblé de façon temporaire ou permanente pendant la période d'essai de trente (30) jours de travail. Si le poste a été comblé de façon permanente mais que le salarié retourne ou est retourné à ce poste pendant sa période d'essai, le salarié qui avait obtenu le poste doit lui-même retourner à son ancien poste.

Si, au cours de cette période, l'Employeur retourne le salarié à son poste antérieur, il a le fardeau de la preuve en cas de grief;

8.02

(SUITE)

- e) si aucun salarié ne postule ou si aucun salarié ne peut remplir les exigences normales du poste, l'Employeur décide des mesures à prendre.

8.03

Lorsque le salarié est absent pour cause de vacance, accident, maladie ou congé sans solde, un Officier du Syndicat peut poser la candidature du salarié et celle-ci doit être considérée selon les dispositions de l'article 8.02.

Toutefois, le candidat concerné doit être de retour au travail dans les trois (3) mois qui suivent l'affichage.

Dans le cas où le salarié n'est pas de retour au travail dans le délai ci-haut mentionné, les dispositions de l'article 8.02 (a) s'appliquent parmi les salariés qui ont postulé lors de l'affichage ou, selon les circonstances, en vertu du paragraphe (e) de l'article 8.02.

8.04

- a) Dans le cas de réduction de personnel, le salarié affecté est celui ayant le moins d'ancienneté générale dans le département et la classification où doit s'effectuer la réduction de personnel.
- b) Le salarié régulier ainsi affecté pour une période de plus de trois (3) semaines peut déplacer, après un préavis d'une (1) semaine, un salarié de son département ou un salarié d'un autre département, à la condition qu'il ait plus d'ancienneté générale que le salarié qu'il déplace et qu'il puisse immédiatement remplir les exigences normales du poste.
- c) Le salarié mis à pied pour une période de plus de trois (3) semaines reçoit son avis de relevé d'emploi dans les trois (3) jours de la mise à pied.
- d) Lorsqu'un salarié régulier perd son statut de salarié régulier selon l'article 3.05 (a), il peut déplacer un autre salarié régulier de son département ou d'un autre département, à la condition qu'il ait plus d'ancienneté générale que le salarié régulier qu'il déplace et qu'il puisse immédiatement remplir les exigences normales du poste.

## 8.04 (SUITE)

- e) Dans le cas où le salarié régulier exerce son droit de déplacement prévu ci-haut, il est convenu que le dit salarié conserve ses droits prévus à la Convention Collective.
- f) Dans le cas où un salarié déjà à l'emploi de l'Employeur, obtient un poste vacant ou un poste nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation, le dit salarié conserve et cumule son ancienneté générale et devient le plus récent salarié quant à son ancienneté départementale.
- g) Dans le cas d'une fermeture définitive d'un département ou de l'abolition d'un poste, le salarié régulier ainsi affecté peut déplacer un salarié d'un autre département, à la condition qu'il ait plus d'ancienneté générale et qu'il puisse immédiatement remplir les exigences normales du poste.

- 8.05 a) Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse des mises à pied.
- b) Dans le cas où l'Employeur, suite à une fermeture partielle ou totale d'un département a effectué des mises à pied des salariés, les dits salariés conservent un droit de rappel pendant une période égale à leur ancienneté, sans excéder douze (12) mois.

8.06 Lorsqu'un salarié couvert par la présente Convention remplit temporairement, à la demande de l'Employeur, une fonction couverte par la Convention, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, il recevra, pour la durée de son travail, le salaire fixé pour celle des deux fonctions qui est la mieux rémunérée, pourvu qu'il accomplisse plus de deux (2) heures consécutives dans cette autre fonction.

- 8.07 Dans les cas de mises à pied d'une durée excédant une (1) semaine, l'Employeur convient de donner les préavis suivants:
  - a) pour les salariés réguliers: une (1) semaine;
  - b) pour les salariés réguliers à temps partiel et les salariés temporaires ou surnuméraires: trois (3) jours.

Toutefois, l'Employeur ne sera pas obligé de donner le préavis mentionné au présent paragraphe dans tous les cas où il en a été empêché pour des raisons qui sont hors de son contrôle.

ARTICLE 9      CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

9.01            Reconnaissant que le bien-être des salariés est fonction du succès et de la prospérité de l'Employeur, le Syndicat ainsi que les salariés s'engagent à coopérer à l'introduction ou à l'installation de tout changement technique ou technologique au fur et à mesure des besoins de l'Employeur.

9.02            L'Employeur convient, lors de changements techniques ou technologiques, de permettre aux salariés affectés par de tels changements, d'acquérir les qualifications, connaissances et compétences requises pour maintenir leur emploi en leur donnant une période d'entraînement suffisante, compte tenu des circonstances, mais ne devant pas excéder soixante (60) jours ouvrables. Durant cette période d'entraînement, le salarié sera rémunéré.

9.03            Si des mises à pied deviennent nécessaires en vertu du présent article, elles sont effectuées conformément à la Convention Collective. Toutefois, le salarié ayant accumulé au moins un (1) an d'ancienneté et ainsi mis à pied, conserve et accumule exceptionnellement son ancienneté et garde un droit de rappel pendant cinq (5) ans.

ARTICLE 10      TRAVAIL A FORFAIT

10.01           L'Employeur ne peut donner à sous-contrat ou à contrat à forfait du travail qui est normalement effectué par les salariés de l'entreprise, à l'exception de ce qui est déjà concédé à des tiers, en date du 1er mai, 1979.

Nonobstant ce qui précède, compte tenu de la nature irrégulière ou technique de certains travaux, l'Employeur peut confier à sous-contrat ou à contrat à forfait l'exécution de ces travaux. Dans ce dernier cas, l'octroi de tels contrats ne doit pas avoir pour effet d'entraîner des mises à pied de salariés réguliers.

ARTICLE 11      NON-DISCRIMINATION

11.01           Les parties conviennent que, dans l'application de la présente Convention Collective, elles n'exerceront pas de discrimination contre un salarié à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de ses croyances religieuses, de ses opinions politiques ou de ses activités syndicales.

11.01 (SUITE)

Les parties conviennent cependant qu'une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur les aptitudes ou sur les qualités requises pour accomplir une fonction n'est pas discriminatoire.

11.02 Les communications entre l'Employeur et ses salariés se font en français sous réserve des droits conférés à l'Employeur en vertu des législations pertinentes.

ARTICLE 12 PAS DE GREVE, PAS DE LOCK-OUT

12.01 Toute grève, contre-grève (lock-out) ou tout ralentissement concerté de travail sont interdits en toutes circonstances pendant la durée de la Convention.

ARTICLE 13 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

13.01 Les classifications auxquelles s'applique la présente Convention et les taux de salaire payés pour chaque classification sont indiqués à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente Convention.

13.02 Les taux applicables aux nouvelles classifications créées ou aux classifications existantes qui sont substantiellement transformées durant la durée de la présente Convention sont déterminés par l'Employeur, après entente avec le Syndicat, en tenant compte des classifications existantes et des taux apparaissant à l'Annexe "A". Cependant, tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure d'arbitrage des griefs.

- 13.03 a) Tous les salariés sont payés tous les deux (2) jeudis. Si le jeudi est Fête, les salariés sont payés le jour ouvrable précédent.
- b) Au cas de maladie ou accident de travail d'une durée excédant deux (2) semaines, les sommes auxquelles le salarié a droit pendant son absence lui seront expédiées par courrier à son domicile, à la condition qu'il en fasse la demande.

- 13.04 L'Employeur remet au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant:
1. le nom de l'Employeur;
  2. les nom et prénom du salarié;
  3. le numéro de code et la légende explicative;
  4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
  5. le nombre d'heures payées au taux normal;
  6. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
  7. les pourboires versés, dans la case "autres";
  8. le taux du salaire;
  9. le montant du salaire brut;
  10. la nature et le montant des déductions opérées;
  11. le montant net versé au salarié;
  12. le montant cumulatif du salaire gagné et des déductions opérées depuis le 1er janvier de chaque année.
- 13.05 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou quitte son emploi doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit son départ.
- 13.06 L'Employeur affiche au département des Banquets la journée de la paie et pour une période de cinq (5) jours pour tous les employés affectés aux Banquets, le nom du client, le numéro de la fonction, le nombre de couverts servis pour chaque fonction, les noms des salariés qui ont travaillé sur chaque fonction, le montant des pourboires payé à chaque salarié pour chaque fonction et ce, pour la période couverte par la paie.
- 13.07 Tout salarié régi par la présente Convention doit recevoir le taux prévu à l'Annexe "A" pour sa classification.

ARTICLE 14      FETES CHOMEES ET PAYEES

- 14.01 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés pour les salariés réguliers:
- Fête de Dollard
  - St-Jean Baptiste
  - Confédération
  - Fête du Travail
  - Action de Grâce

14.01

(SUITE)

- Noël
- Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Pâques
- Fête du salarié
- Lendemain de Noël
- Anniversaire d'entrée en service

14.02

Le salarié régulier bénéficie du paiement du jour férié s'il a travaillé le jour précédant le jour férié et le jour suivant le jour férié, sauf s'il est en congé annuel, en congé hebdomadaire, bénéficie d'un congé social ou est absent pour un motif prévu par la Convention Collective ou autrement autorisé par l'Employeur.

Nonobstant ce qui précède, un salarié régulier en congé sans solde, en congé de maternité ou absent pour maladie industrielle ou autre, et accident de travail ou autre, ne bénéficie pas du paiement du jour férié.

Le salarié régulier ne bénéficie pas du paiement du jour férié s'il est en mise à pied pour une période de trois (3) semaines ou plus à la date du jour férié.

14.03

Si un jour de Fête chômé et payé coïncide avec un congé hebdomadaire cédulé, ce congé est payé au salarié à son taux de salaire régulier ou est reporté à une date ultérieure si le salarié le désire, et après entente avec l'Employeur.

14.04

Si un jour férié coïncide avec la période de vacances d'un salarié, ce congé est payé à taux simple ou reporté, au choix du salarié, à la fin de sa période de vacances.

14.05

Le nombre d'heures rémunérées aux salariés réguliers pour un jour férié est établi comme suit:

- a) pour les salariés dont la semaine régulière est de trente-sept heures et demie (37-1/2): sept heures et demie (7-1/2) seront payées pour chaque jour férié;
- b) pour les salariés dont la semaine régulière est de quarante (40) heures: huit (8) heures seront payées pour chaque jour férié.

- 14.06 Le salarié régulier cédulé et qui travaille l'un de ces jours fériés est rémunéré, à son choix, comme suit:
- a) à taux simple, pour chaque heure travaillée en plus du paiement du congé; ou
  - b) à taux simple et le choix d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié, après entente avec l'Employeur.
  - c) à taux simple, et le choix d'accumuler pendant un (1) an un maximum de six (6) congés fériés pour les salariés réguliers affectés par les articles 15.01 (b), (c) et (d), ou un maximum de trois (3) congés fériés pour les salariés réguliers affectés par les articles 15.01 (e), (f) et (g), et ce, après entente avec l'Employeur.
  - d) il est entendu que dans le cas de cumul des congés fériés, le paiement du dit congé se fait selon le taux horaire du salarié à la date du congé férié.
- 14.07 Le salarié régulier cédulé pour être en congé et qui travaille, à la demande de l'Employeur, est rémunéré, à son choix, comme suit:
- a) à taux double, pour chaque heure travaillée en plus du paiement du congé; ou
  - b) à taux double, et le choix d'un (1) jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié, après entente avec l'Employeur.
  - c) à taux double, et le choix d'accumuler pendant un (1) an un maximum de six (6) congés fériés pour les salariés réguliers affectés par les articles 15.01 (b), (c) et (d), ou un maximum de trois (3) congés fériés pour les salariés réguliers affectés par les articles 15.01 (e), (f) et (g), et ce, après entente avec l'Employeur.
  - d) il est entendu que dans le cas de cumul des congés fériés, le paiement du dit congé se fait selon le taux horaire du salarié à la date du congé férié.
- 14.08 Le salarié à temps partiel cédulé et qui travaille l'un de ces jours fériés est rémunéré comme suit:
- a) à taux simple, pour chaque heure travaillée en plus du paiement du congé.

14.09 Le salarié à temps partiel cédulé pour être en congé et qui travaille, à la demande de l'Employeur, est rémunéré comme suit:

- a) à taux double, pour chaque heure travaillée en plus du paiement du congé.

ARTICLE 15      VACANCES

- 15.01
- a) Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a moins d'une année d'ancienneté, a droit à un (1) jour de vacances par mois de travail, jusqu'à concurrence de dix (10) jours, et à une rémunération égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
  - b) Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété une (1) année d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
  - c) Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété trois (3) années d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de cinq pour cent (5%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
  - d) Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété quatre (4) années d'ancienneté, a droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à raison de six pour cent (6%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
  - e) Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété huit (8) années d'ancienneté, a droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
  - f) Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété dix (10) années d'ancienneté, a droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à raison de dix pour cent (10%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

- 15.01 (SUITE)
- g) Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété douze (12) années d'ancienneté, a droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à raison de onze pour cent (11%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 15.02 L'Employeur détermine la date du congé annuel en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés et de l'ancienneté générale et à la condition que l'Employeur puisse recruter du personnel qualifié pour assurer la continuité des opérations. L'Employeur détermine également le nombre de salariés qui peuvent prendre leurs vacances en même temps.
- Cependant, il est convenu qu'un maximum de vingt-cinq pour cent (25%) des salariés d'un département peut partir en vacances en même temps.
- 15.03 La période située entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante est considérée comme la période pour prendre ses vacances.
- 15.04 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie par suite de maladie, d'accident ou d'accident de travail survenu avant le début de ses vacances, doit aviser son Employeur dès que possible et avant la date fixée pour le début de ses vacances, sauf s'il est empêché de le faire à cause de son incapacité physique dont la preuve lui incombe. S'il est ainsi empêché d'avertir l'Employeur, le salarié voit ses vacances automatiquement reportées. L'Employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour du salarié en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci. Toutefois, les vacances ne peuvent pas être reportées à l'année de vacances suivante et dans ce cas, elles lui sont payées.
- 15.05 L'Employeur affiche, au plus tard le 15 mars, la liste des salariés avec leur ancienneté et la durée de vacances à laquelle ils ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le 31 mars.

- 15.06 L'Employeur affiche, au plus tard le 1er mai, la liste des vacances pour chaque département.
- 15.07 La rémunération de vacances est remise au salarié avant son départ en vacances et au moyen d'un chèque distinct.
- 15.08 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération des vacances accumulées jusqu'à la date de son départ.
- 15.09 Les vacances ne sont pas cumulatives.
- 15.10 Les salariés qui ont complété quatre (4) années et plus d'ancienneté peuvent, après entente avec l'Employeur et ce, à compter du 1er mai, 1985, fractionner en deux parties leur période de vacances.
- Le paiement de ces vacances se fera au moyen de deux (2) chèques divisés en parties correspondantes à la période de vacances et remis aux salariés avant chaque départ en vacances.
- 15.11 A compter du 1er mai, 1984, un salarié qui acquiert un droit de vacances, pourra obtenir une rémunération supplémentaire de vacances égale à la différence de ce qu'il acquiert au 1er mai d'une année, selon l'article 15.01 et sa date d'entrée en service à l'Hôtel. Cependant, la rémunération supplémentaire de vacances ne sera payable qu'à compter du 1er mai, 1985.

L'Employeur détermine la date de ce congé supplémentaire, s'il y a lieu, en tenant compte de la préférence exprimée par le salarié et de l'ancienneté générale et, à la condition que l'Employeur puisse recruter du personnel qualifié pour assurer la continuité des opérations.

#### ARTICLE 16

#### CONGES SOCIAUX

- 16.01 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à cinq (5) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours devant être travaillés.

- 16.02 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à trois (3) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de ses père et mère, frère, soeur, beau-père et belle-mère. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours devant être travaillés jusqu'au jour des funérailles.
- 16.03 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à un (1) jour de congé payé à son taux régulier pour assister aux funérailles de son beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père et grand-mère, si le jour des funérailles est un jour devant être travaillé.
- 16.04 Un salarié qui a complété sa période de probation bénéficie d'un (1) jour ouvrable de congé payé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- 16.05 Un salarié bénéficie d'un congé sans solde à condition d'aviser son supérieur immédiat quatorze (14) jours avant le congé:
- cinq (5) jours à l'occasion de son mariage;
  - un (1) jour à l'occasion du mariage d'un frère, d'une soeur, de son père ou de sa mère, de son enfant.
- 16.06 Un salarié régulier appelé à agir comme juré pendant ses heures normales de travail reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité versée à ce titre par la Cour, sur présentation de la preuve officielle du versement de l'indemnité.
- 16.07 L'Employeur accorde le temps nécessaire afin de voter aux élections fédérales ou provinciales, tel que prévu par les lois respectives.
- L'Employeur accorde le temps nécessaire, au maximum trois (3) heures, sur avis d'une (1) semaine, afin de permettre au salarié de voter aux élections à l'échevinage et mairie et pour l'élection des commissaires d'écoles.
- 16.08 CONJOINT: l'homme et la femme:
- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
  - b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
    1. résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
    2. sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 17      CONGES DE MATERNITE

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

17.02      a)      La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse mais doit, sauf en cas de complication, aviser l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date qu'elle indique pour son départ en congé.

Dans tous les cas, la salariée quitte son travail au plus tard deux (2) semaines avant la date prévue pour l'accouchement.

b)      La salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement a droit à un congé sans solde dont la durée est prescrite par certificat médical.

17.03            La salariée doit revenir au travail dans les neuf (9) mois qui suivent la date de l'accouchement.

Cependant, la salariée peut, sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant, prolonger son congé de maternité pour une durée déterminée par le médecin.

17.04            A la suite de son accouchement et à la condition d'en faire une demande par écrit à l'extérieur 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.

17.05            La salariée ou le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé sans solde de huit (8) semaines.

17.06            A son retour, la salariée reprend son poste habituel sans perte d'ancienneté et les dispositions de la Convention s'appliquent dans le cas où il est nécessaire de procéder à un déplacement.

17.07            ACCOUCHEMENT:    la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.

ARTICLE 18            CONGES DE MALADIE

18.01            Le salarié régulier accumule une demi-journée (1/2) de congé de maladie par mois de travail.

18.02            Les journées ainsi accumulées sont payées à compter de la deuxième (2e) journée de maladie.

18.03            Le solde des journées accumulées et non utilisées est payé au 15 décembre de chaque année.

18.04            Les salariés réguliers à temps partiel et les salariés temporaires ou surnuméraires reçoivent un montant équivalent à 2.4% de leur salaire, à titre de congé de maladie, au lieu d'accumuler de tels congés de maladie.

18.05            Le salarié qui s'absente pour une maladie ou une invalidité doit prévenir l'Employeur avant le début de son quart de travail à moins d'en être empêché par une raison qui est hors de son contrôle.

18.06            Si l'absence due à la maladie ou à une incapacité physique est de plus de trois (3) jours consécutifs, l'Employeur peut exiger un certificat médical indiquant la durée de l'absence et la nature de la maladie ou de l'invalidité.

18.07            Le médecin traitant du salarié détermine la durée de l'invalidité et la date à laquelle le salarié est apte à reprendre son travail.

Toutefois, l'Employeur peut, en cas de contestation, exiger que le salarié soit examiné par son médecin. L'Employeur défraie, s'il y a lieu, les honoraires de son médecin.

ARTICLE 19            CONGE SANS SOLDE

19.01    a)        Si l'employé fait valoir des motifs valables, l'Employeur peut accorder à un salarié un congé sans solde pour une période déterminée; l'Employeur ne pourra refuser le dit congé sans motifs valables.

- 19.01            (SUITE)
- b)            Le salarié doit en faire la demande par écrit au Directeur de l'Hôtel en expliquant les raisons et en précisant la date du retour au travail. Une telle demande doit être présentée au moins dix (10) jours ouvrables avant le début du congé, sauf si les circonstances ne permettent pas un tel délai.
- c)            L'Employeur donne une réponse par écrit au salarié dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la demande ou plus tôt si les circonstances l'exigent.
- 19.02            A son retour, le salarié reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ, sauf s'il y a eu, au préalable, une entente à l'effet contraire entre les parties.
- 19.03            Durant un congé sans solde, l'ancienneté s'accumule pour un maximum d'un (1) mois et est par la suite maintenue.

ARTICLE 20            ASSURANCE-COLLECTIVE

- 20.01            Sous réserve des dispositions de la police collective No. 31184 émise en faveur de l'Employeur par la Great-West compagnie d'assurance-vie, tout salarié régulier a droit aux garanties d'assurance-groupe qui y sont stipulées.

ARTICLE 21            REGIME DE RETRAITE

- 21.01            L'Employeur convient de continuer à contribuer au régime de retraite existant à la date de signature de la Convention.

ARTICLE 22            HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 22.01            a)            La semaine régulière de travail des salariés réguliers couverts par la Convention Collective est de quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de travail de huit (8) heures chacun, sauf pour les femmes de chambre et les surveillantes des femmes de chambre où elle est de trente-sept heures et demie (37-1/2) réparties en cinq (5) jours de sept heures et demie (7-1/2). Ceci ne doit aucunement être interprété comme étant une garantie d'heures de travail hebdomadaires ou journalières.

22.01

(SUITE)

- b) Tout salarié régulier a droit à un congé de quarante-huit (48) heures consécutives. Cependant, les salariés réguliers des Banquets pourront, après entente avec l'Employeur, obtenir deux (2) jours de congé non consécutifs. L'Employeur ne pourra refuser sans motif valable.
- c) La semaine normale de travail commence le jeudi et se termine le mercredi. Les heures de travail exécutées le jeudi lorsque le début de l'horaire est le mercredi seront réputées avoir été effectuées le mercredi.
- d) Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées pour chaque période de quatre (4) heures de travail complétées; pour les départements à service continu, cette période est prise par les salariés, par alternance.
- e) Les salariés réguliers et les salariés réguliers à temps partiel cédulés en appel et qui ne sont pas appelés au travail, verront ces journées considérées comme étant des journées de congé.

22.02

Pour tous les salariés à l'exception des salariés des Banquets, toute heure de travail exécutée en plus des heures régulières de travail de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail, est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée au taux de salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

Pour les employés des Banquets, toute heure de travail exécutée en plus de la semaine régulière de travail, soit en plus de quarante (40) heures par semaine, est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée au taux de salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%). Aucun temps supplémentaire ne sera payé aux employés des Banquets pour du travail effectué au-delà de la journée régulière de travail.

Pour tous les salariés, les heures supplémentaires effectuées un jour de Fête chômé et payé au sens de la présente Convention Collective, seront rémunérées au taux de salaire régulier majoré de deux cents pour cent (200%).

- 22.03 Le temps supplémentaire est volontaire et réparti entre les salariés qui exécutent normalement ce travail, sauf en continuité du travail commencé; dans ce cas, l'Employeur ne peut pas exiger qu'un salarié exécute plus de quatre (4) heures de temps supplémentaire. Il est obligatoire par ordre inverse d'ancienneté.
- 22.04 Le salarié régulier et le salarié à temps partiel qui se rapportent au travail selon leur cédule établie et qui travaillent moins que leur journée normale de travail cédulée, à la demande de l'Employeur, ont droit à une rémunération équivalente à leur journée normale de travail cédulée.
- 22.05 Tout salarié régulier qui a quitté l'Hôtel et qui est rappelé d'urgence de son domicile à son travail, sauf les salariés affectés aux Banquets ou les salariés travaillant sur une cédule de travail brisée, après les heures de travail cédulées, bénéficie d'une (1) heure additionnelle de salaire pour son déplacement et d'un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).
- 22.06 L'Employeur prépare la cédule de travail et en informe les salariés réguliers et les salariés à temps partiel deux (2) jours ouvrables à l'avance, en tenant compte de la fluctuation des besoins de chaque département, laquelle peut être modifiée la journée précédente.
- 22.07 a) Dans chaque département et à l'intérieur de chaque classification, la cédule de travail est préparée en tenant compte de l'ancienneté générale des salariés et, dans la mesure du possible, de leur disponibilité, dans l'ordre suivant:
1. salariés réguliers;
  2. salariés réguliers à temps partiel;
  3. salariés surnuméraires ou temporaires.
- b) Cependant, les salariés couverts par les dispositions de l'article 8.04 (f) sont cédulés par ordre d'ancienneté départementale dans leur classification et leur département.

22.07

(SUITE)

- c) Les salariés réguliers à temps partiel et les salariés surnuméraires ou temporaires, appelés au travail par ancienneté et qui après quatre (4) refus de se présenter au travail sur une période de trois (3) mois, seront considérés comme salariés ayant démissionné à moins de raisons valables.
- d) L'Employeur programme les congés hebdomadaires selon l'ancienneté générale des salariés, sauf pour les salariés affectés par les dispositions de l'article 8.04 (f) qui sont cédulés en congé hebdomadaire, selon leur ancienneté départementale. L'Employeur programme les congés hebdomadaires dans l'ordre suivant:
1. salarié régulier
  2. salarié régulier à temps partiel

ARTICLE 23CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 23.01 a) L'Employeur continue de mettre à la disposition et d'entretenir, à ses frais, les uniformes qu'il fournit à la date de signature de la présente Convention.
- 23.02 b) L'Employeur convient de fournir deux (2) uniformes aux femmes de chambres.
- Il est convenu que les garçons de table de jour et barman peuvent obtenir un uniforme propre lorsque leur uniforme est au nettoyage.
- 23.02 Lorsqu'un salarié quitte son emploi ou est congédié ou est mis à pied, il doit s'assurer de remettre son ou ses uniformes à l'Employeur, à défaut de quoi, les montants appropriés sont déduits de son dernier chèque de paie.
- 23.03 Quand un employé endommage ses vêtements personnels dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur lui fournit un dédommagement raisonnable et qui est indiqué dans les circonstances.
- 23.04 Toute réunion convoquée par l'Employeur pendant les heures de travail ou après les heures de travail doit être rémunérée comme des heures régulières de travail.

- 23.05 L'Employeur convient d'ajouter quinze pour cent (15%) de service à l'addition d'un groupe organisé ("Tour") pour un repas organisé à l'avance et qui est pris à la Salle à dîner, ou au restaurant Le Petit Café, ou au restaurant La Cave à Vin, selon les modalités suivantes:
- a) si le repas est pris à la Salle à dîner, le remboursement est effectué au personnel régulier de ce restaurant qui a effectué le service;
  - b) si le repas est pris au restaurant Le Petit Café, le remboursement est effectué au personnel régulier de ce restaurant qui a effectué le service;
  - c) si le repas est pris au restaurant La Cave à Vin, le remboursement est effectué au personnel régulier de ce restaurant qui a effectué le service.
- 23.06 Les femmes de chambres effectuent l'entretien ménager d'un maximum de quatorze (14) chambres par jour pour la période du 1er octobre au 31 mars, et d'un maximum de treize (13) chambres pour la période du 1er avril au 30 septembre.
- 23.07 Un salarié victime d'un accident de travail est rémunéré pour toute heure perdue le jour de l'accident, s'il lui est impossible de compléter sa journée normale de travail à cause de l'accident.
- 23.08 Les lettres d'entente et annexes font partie de la présente Convention.
- 23.09 Les salariés ont droit à trente (30) minutes rémunérées pour prendre leur repas. Cette période de temps n'est pas calculée aux fins des dispositions relatives au temps supplémentaire.
- 23.10 a) Le salarié dont les heures sont brisées reçoit une prime de vingt-cinq cents (25¢) par heure travaillée. Toutefois, le présent paragraphe ne s'applique pas aux employés des Banquets.
- b) Les salariés cédulés entre 00:00 heure et 8:00 heures reçoivent une prime de vingt-cinq cents (25¢) pour chaque heure travaillée.

- 23.11 L'Employeur convient de fournir gratuitement un repas et un café avec le repas.
- 23.12 Le service à la piscine est effectué par les salariés du service aux chambres.
- 23.13 Pour les réunions tenues dans les salons et dans les salles de réunion, il est convenu que les pauses café sont servies par les salariés du département des Banquets si les salariés de ce département sont disponibles. Si les salariés du département des Banquets ne sont pas disponibles, le service est effectué par les salariés du service aux chambres.
- 23.14 L'Employeur convient de fournir un fonds de caisse à tous les salariés qui sont responsables d'une caisse.
- 23.15 A l'exception des contrats déjà conclus, l'Employeur remet aux chasseurs les pourboires perçus à raison de \$1.00 par personne lors de tours organisés.
- Il est convenu toutefois que les clients demeurent libres d'utiliser les services des chasseurs ou non.
- 23.16 Il est entendu que les femmes de chambre ne font pas le lavage des vitres, des murs et des plafonds.
- Toutefois, il est entendu que les femmes de chambre font le lavage des tuiles autour du bain et de la douche.
- 23.17 a) La cédule de travail devra comporter pas moins de quatre (4) heures consécutives de travail, sauf pour le département des Banquets où la cédule de travail comportera pas moins de trois (3) heures consécutives de travail.
- b) Si l'Employeur cédule des quarts de travail brisés, les cédules devront comporter pas moins de deux (2) fois trois (3) heures de travail.
- 23.18 L'Employeur convient de continuer la pratique existante quant à la distribution de pourboire facturé aux clients et remis aux salariés du département des Banquets.

ARTICLE 24 MESURES DISCIPLINAIRES

- 24.01 Les mesures disciplinaires doivent être appliquées d'une façon équitable et, dans le cas des infractions mineures, d'une façon progressive.

24.02 Lorsqu'un salarié a posé un acte entraînant contre lui une suspension ou un congédiement, l'Employeur rencontre et communique par écrit au salarié concerné et au délégué syndical, la nature et la date de l'acte reproché.

Dans le cas où l'Employeur donne un avis disciplinaire écrit à un salarié, il en fait parvenir copie au Syndicat dans le délai prévu à l'article 25.02 (a).

24.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de règlement des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

24.04 Sauf dans les cas où une infraction de même nature lui est reprochée, aucune offense d'un salarié datant de plus de six (6) mois ne peut être invoquée contre lui.

24.05 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

24.06 Un salarié, seul ou accompagné d'un représentant syndical, peut, après avoir pris rendez-vous avec la personne autorisée à cet effet par l'Employeur, consulter son dossier disciplinaire entre 9:00 heures et 17:00 heures, du lundi au vendredi.

Le droit prévu au paragraphe qui précède ne peut être exercé que dans les cas où le salarié a déposé un grief par suite d'une sanction disciplinaire.

## ARTICLE 25      PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

25.01      Grief:

Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente Convention Collective.

- 25.02      a) Le salarié seul, ou le délégué de département, ou le Syndicat doit soumettre tout grief, par écrit, au Directeur général ou à son représentant, dans les quinze (15) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance.
- b) Le grief doit préciser quels sont les faits en litige et doit indiquer la solution recherchée.

- 25.03 Le Directeur général ou son représentant donne sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours de la réception du grief.
- 25.04 Si le salarié, ou le délégué, ou le Syndicat n'est pas satisfait de la décision écrite du Directeur général ou de son représentant, ou si le Directeur général ou son représentant ne répond pas au grief, le grief est référé à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 26.
- 25.05 Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas, à la condition qu'elle soit corrigée le plus vite possible après qu'elle ait été portée à la connaissance du plaignant ou du Syndicat et que l'Employeur n'en souffre pas préjudice. Il est convenu que le non-respect du délai de présentation du grief prévu au paragraphe 25.02 ne constitue pas une erreur technique.
- 25.06 Les parties peuvent, par entente écrite, extensionner les délais prévus aux paragraphes 25.02 et 25.03.

ARTICLE 26      ARBITRAGE

- 26.01 Dans les vingt-cinq (25) jours suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 25.03, le Syndicat ou l'Employeur peut référer le grief à l'arbitrage en expédiant au Ministre du Travail un avis lui demandant de nommer un arbitre et en expédiant, dans ce délai, copie de cet avis à l'autre partie.
- 26.02 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases de la procédure de règlement des griefs.
- 26.03 Une fois nommé, l'arbitre convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et doit rendre sa décision dans les trois (3) mois suivant sa nomination.
- 26.04 L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du Travail en ce qui concerne l'arbitrage de griefs.
- 26.05 La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire.
- 26.06 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, changer, ajouter ou amender quelque disposition que ce soit de la Convention Collective. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier ou annuler une mesure disciplinaire imposée par l'Employeur.

- 26.07 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre le Syndicat et l'Employeur.
- 26.08 L'Employeur peut, en tout temps, faire une demande d'arbitrage en donnant un préavis de quinze (15) jours au Syndicat de son intention de demander au Ministre du Travail de procéder à la nomination d'un arbitre.
- Le préavis au Syndicat doit mentionner l'objet en litige.
- 26.09 Les délais prévus aux articles 25 et 26 sont de rigueur mais seront réputés avoir été respectés si les avis pertinents sont mis à la poste au plus tard la veille de la date d'expiration des délais qui sont prévus aux dits articles.
- Le reçu de recommandation postale sert à établir la date de la mise à la poste.

ARTICLE 27      COMMUNICATIONS

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

A l'Employeur:

Le Holiday Inn de Ste-Foy  
(Atlific Inc.)  
3225, rue Hochelaga  
STE-FOY, (Québec)  
G1V 4A8

Au Syndicat:

Syndicat des travailleurs du  
Holiday Inn Ste-Foy  
a/s Fédération du Commerce Inc.  
155, boulevard Charest est,  
QUEBEC, (Québec)  
G1K 3G6

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

ARTICLE 28      DUREE DE LA CONVENTION

28.01      La présente Convention entre en vigueur le 9 août, 1984, et se termine le 4 juillet, 1986.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé:

ATLIFIC INC.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DU HOLIDAY INN STE-FOY

A Montréal, le 30 juillet 84

A Québec, le 30 juillet 84

[Signature]

Murielle Proussseau

A Québec, le 30 juillet 84

France L'Heureux

[Signature]

Mario Dupé

[Signature]

Alain Brûlé

[Signature]

## ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS	8/5/84	9/5/84	1/12/84	1/5/85	1/5/86
1er cuisinier	8.95	9.25	9.58	10.15	10.35
2e cuisinier	8.29	8.59	8.87	9.40	9.59
3e cuisinier	7.46	7.76	7.98	8.46	8.63
Plongeur (utilité)	6.42	6.72	6.87	7.28	7.43
Barman au Bar "Le Combourg"	6.35	6.65	6.73	7.07	7.21
Barman au Bar "Au Courant"	6.35	6.65	6.73	7.07	7.21
Garçon de table et serveuse	5.85	6.15	6.20	6.51	6.64
Commis débarrasseur	6.13	6.43	6.56	6.95	7.09
Préposé au Bar service	6.60	6.90	7.00	7.35	7.50
Surveillant des femmes de chambre	6.95	7.25	7.44	7.89	8.05
Femme de chambre	6.75	7.05	7.22	7.65	7.80
Houseman (pour les femmes de chambre)	6.75	7.05	7.22	7.65	7.80
Buanderie	6.75	7.05	7.22	7.65	7.80
Commis à la Réception (jour et nuit)	7.24	7.54	7.75	8.22	8.38
Téléphoniste	7.24	7.54	7.75	8.22	8.38
Préposé aux réservations	7.24	7.54	7.75	8.22	8.38
Caissière	6.35	6.65	6.79	7.20	7.34
Couturière	6.75	7.05	7.22	7.65	7.80
Houseman (Banquets)	6.75	7.05	7.22	7.65	7.80

## ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS	8/5/84	9/5/84	1/12/84	1/5/85	1/5/86
Entretien ménager	6.75	7.05	7.22	7.65	7.80
Chasseur	5.85	6.15	6.20	6.51	6.64
Magasinier	6.75	7.05	7.22	7.65	7.80
Aide-magasinier	6.00	6.30	6.42	6.81	6.95
Homme d'entretien	8.40	8.70	8.99	9.53	9.72
Aide homme d'entretien	8.07	8.37	8.63	9.15	9.33
Préposé d'ouvrage général	6.75	7.05	7.22	7.65	7.80
Garçon service aux chambres	5.85	6.15	6.20	6.51	6.64
Préposé aux Banquets	5.85	6.15	6.20	6.51	6.64

Le salarié en période de probation reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90%) des taux de sa classification.

FORFAITAIRE

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

DATES	MONTANT MAXIMUM
6 mois après la signature	125 \$
12 mois après la signature	125 \$
18 mois après la signature	125 \$
24 mois après la signature	125 \$

LETTRE D'ENTENTE

Monsieur Albert Gadoury recevra les taux de salaire suivants:

9/5/84	1/12/84	1/5/85	1/5/86
7.89	8.10	8.57	8.73

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé:

ATLIFIC INC.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DU HOLIDAY INN STE-FOY

A Montréal, le 30 juillet 84

A Québec, le 30 juillet 84

Kimurphy

Michelle Brousseau

A Québec, le 30 juillet 84  
Michel Gauthier

France D'Heureux

Robert Gauthier

Marie-Lysée

Alain Brûlé

Michel Julien

LETTRE D'ENTENTE

Aux fins de la présente lettre d'entente, sont considérées  
comme des heures de travail, les heures suivantes:

- les heures effectivement travaillées;
- les heures payées à titre de vacances,  
à titre de jours fériés, à titre de  
jours de maladie prévus aux articles  
18.01 et 18.02 de la Convention  
Collective, à titre de congés pour  
activités syndicales prévus aux articles  
6.04, 6.05 et 6.06 de la Convention  
Collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé:

ATLIFIC INC.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DU HOLIDAY INN STE-FOY

A Montréal, le

30 juillet 84

Armande

A Québec, le

30 juillet 84

Murielle Brousseau

A Québec, le

30 juillet 84

Paul J. J. J.

France Rousseau

Maurice J. J.

Jacques J. J.

Alain Brûlé

Michel J. J.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: HOLIDAY INN STE-FOY  
ALTIFIC INC  
3225, rue Hochelaga  
Ste-Foy  
C1V-4A8

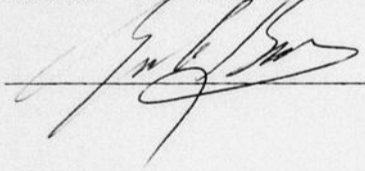
ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU HOLIDAY INN STE-FOY (CSN)  
155 boul. Charest est  
Québec  
G1K-3G6

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT:

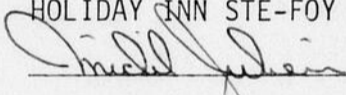
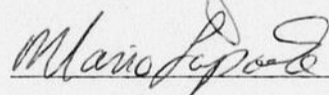
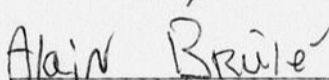
Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent également, en changeant ce qui doit être changé, dans les cas où l'Employeur réduit la semaine normale des salariés travaillant régulièrement trente-sept heures et demie (37h $\frac{1}{2}$ ) ou quarante (40) heures par semaine pour plus de sept (7) heures par semaine pendant plus de six (6) semaines consécutives.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC, CE 1<sup>er</sup> IEME  
JOUR DU MOIS DE Novembre 1984.

HOLIDAY INN STE-FOY

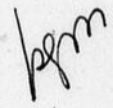
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
HOLIDAY INN STE-FOY (CSN)

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

84  
DEC 27  
15:45

B.C.A.T.  
QUEBEC

COTIE CONTINUED 

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 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 15151-04
Date	Signature: 84-11-01 Réception: 84-12-27	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs du Holiday Inn Ste-Foy</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Altific Inn Inc. Holiday Inn 3225, rue Hochelaga Sainte-Foy, Qc G1V 4A8</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération du Commerce Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: M. Claude Girard</b>	Région: <u>03-03</u> Activité: <u>8811 (10)</u> Affiliation: <u>CSN (06)</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

**Remarques**

**Entente concernant la réduction de la semaine normal des salariés travaillant régulièrement 37h ½ ou 40 heures par semaine, pour plus de 7 heures par semaine pendant plus de 6 semaines consécutives.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>J. Tremblay</i>	85-01-07

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