

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

10549-01

Boîte 3049

ENTRE:

HOTEL LE BARON SHERBROOKE INC.

Ci-après appelée "La Compagnie"

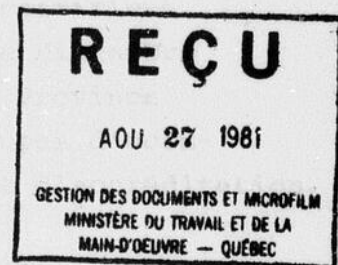
PARTIE DE PREMIERE PART

ET :

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,
RESTAURANTS & COMMIS DE BARS
LOCAL 31, Affilié à la F.T.Q.
1410 Stanley - Suite 500
Montréal, Québec
H3A 1P8

Ci-après appelée "Le Syndicat"

PARTIE DE DEUXIEME PART



EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes
conviennent de ce qui suit:

mf
mf

BUT

ATTENDU QUE les parties sont désireuses de coopérer en vue d'assurer des relations suivies, harmonieuses et mutuellement satisfaisantes entre l'Employeur et ses salariés, de pourvoir au règlement prompt et équitable des griefs, d'établir et de maintenir des conditions de travail, des horaires de travail et des salaires satisfaisants pour tous les employés assujettis aux dispositions de la présente convention,

ET

ATTENDU QUE les parties aux présentes désirent favoriser l'exploitation efficace de l'hôtel afin que les conditions de travail dans l'industrie hôtelière puissent se stabiliser à un niveau supérieur, les parties aux présentes ont convenu des dispositions suivantes.

CHAMP D'APPLICATION

La présente convention s'applique à tous les employés de la Compagnie tel qu'indiqué dans le certificat d'accréditation accordé à l'Union par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, employés appartenant aux groupes d'occupation non exclus dans le dit certificat d'accréditation.

CES EMPLOYES SONT EXCLUS DE L'UNITE DE NEGOCIATIONS:

- A) Le Gérant et ses Assistants.
- B) Tous les Chefs de Département et leurs Assistants.
- C) Les salariés occasionnels faisant moins de soixante (60) heures par mois.

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et unique négociateur et mandataire des salariés couverts par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 2

RELATIONS

- 2.01 L'Employeur convient qu'aucune discrimination, intervention, contrainte ou coercition ne sera exercée ou pratiquée par lui ou par l'un de ses représentants relativement à tout salarié et, en particulier, à tout délégué syndical à cause de son adhésion du Syndicat et que l'adhésion à l'Union des salariés admissibles ne sera pas découragée.
- 2.02 Au cas où l'Employeur jugerait nécessaire de congédier un salarié qui est également un officier du Syndicat, ce congédiement n'aura pas lieu avant que la position de l'Employeur n'ait été expliquée au permanent syndical par le directeur du personnel de l'Employeur. Les parties comprennent et conviennent que la présente disposition ne saurait restreindre, léser ou porter atteinte autrement aux droits de l'Employeur dans les cas de congédiement.
- 2.03 L'Employeur convient de ne passer aucun contrat à forfait qui soit incompatible avec les dispositions de cette convention si ces contrats ont pour effet immédiat de causer des mises à pieds.
- 2.04 Le Syndicat convient qu'il n'y aura, dans les locaux de l'Employeur, pendant les heures de travail, aucune activité syndicale susceptible de gêner la production ou le service ou de diminuer l'efficacité.

ARTICLE 3

REGIME SYNDICAL

- 3.01 Tout salarié qui est membre à la date de la signature de la présente convention doit comme condition du maintien de son emploi demeurer membre en règle du Syndicat pendant la durée de la convention collective.
- 3.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature de la présente convention, doit comme condition de son embauche dans les 45 jours de calendrier suivant son embauche, adhérer au Syndicat et en demeurer membre toute la durée de la convention collective.
- 3.03 A l'exception de ce qui est indiqué au contraire dans la présente convention, tous les employés couverts par cette convention seront considérés comme membres de l'Union après trente (30) jours ouvrables au service de la Compagnie et auront droit à tous les bénéfices y provenant.

ARTICLE 4

RETENUES SYNDICALES

- 4.01 Comme condition du maintien de leur emploi, tous les salariés régis par la présente convention doivent consentir, par écrit sur une formule de retenue syndicale, à la retenue par l'Employeur sur son traitement, d'un montant égal à la cotisation syndicale fixée par règlement dudit Syndicat. L'Employeur s'engage à retenir de la première paie et à remettre mensuellement le montant des sommes ainsi perçues au bureau du Syndicat.
- 4.02 L'Employeur perçoit de tous les nouveaux membres sur réception de l'autorisation écrite de sa part et selon les modalités fixées aux présentes, le droit d'initiation du Syndicat. Cette autorisation sera irrévocable et valide pour la durée de la convention.

RETENUES SYNDICALES (suite)

- 4.03 Au retour d'une absence avec permission, soit de vacances ou de congés de maladie, l'Employeur et le Syndicat par entente fixeront le mode de rattrapage pour le droit d'initiation et cotisation syndicales dues par le salarié.
- 4.04 L'Employeur fournit au Syndicat, une fois par mois, une liste des nouveaux salariés incluant leur date d'entrée, leur adresse, service, classification, statut et leur numéro d'assurance sociale ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.
- 4.05 L'Employeur remet au Syndicat, dans un délai de trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la convention et par la suite le 31 janvier de chaque année une liste de tous les salariés assujettis à la présente convention collective. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, adresse, date d'entrée, classification, numéro d'assurance sociale et leur ancienneté.
- 4.06 Tout salarié aux termes de cette convention, de devenir membre du Syndicat et qui refuse de le devenir pendant sa période de probation de 45 jours de calendrier, sera congédié par l'employeur sur réception par l'Employeur d'un avis officiel donné par écrit par le Syndicat.
- 4.07 Si un employé cesse d'être membre de l'Union ou si un nouvel employé refuse d'y adhérer, l'Union en donnera avis, par écrit, à la Compagnie et celle-ci devra dans les sept (7) jours qui suivent, mettre fin à l'emploi de cet employé, à moins que pendant ce délai il se soit conformé au présent article.
- 4.08 Dans le cas de modification du taux des cotisations régulières, cette modification s'effectue dès réception par l'Employeur d'un avis écrit au Syndicat énonçant la modification du taux des cotisations régulières.
- 4.09 Nonobstant ce qui précède, le Syndicat convient d'indemniser l'Employeur de toute réclamation suite à l'application des dispositions de cette article.

ARTICLE 5

GREVE, CONTRE-GREVE

- 5.01 Toute grève, contre-grève (lock-out), toute autre forme de cessation de travail ou toute autre qui interrompt ou réduit le travail, tout ralentissement concerté de travail, sont interdits en toute circonstance pendant la durée de la convention.

ARTICLE 6

DROIT DE LA DIRECTION

- 6.01 Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'Employeur de gérer et de diriger son entreprise et plus particulièrement de:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - b) embaucher, congédier, muter, promouvoir, rétrograder, suspendre, ou discipliner les salariés;
 - c) établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement, les installations nécessaires et les procédures administratives;
 - d) établir des règlements concernant la conduite et le comportement des salariés, de les amender ou de les modifier;
 - e) généralement, gérer l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie est engagée et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, déterminer le travail à accomplir, le nombre d'employés requis, en tout temps, pour effectuer toutes et chacune des opérations, les contrats, l'étendue, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations et toute autre matière concernant les opérations de la Compagnie et dont n'est pas spécifiquement traité dans la présente convention.

ARTICLE 7

ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01 L'Employeur reconnaît le droit de faire élire les membres du comité de négociation composé de quatre (4) employés maximum. Un (1) permanent syndical ainsi que les officiers exécutifs à plein temps peuvent assister aux séances de négociation.
- 7.02 L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de faire élire un (1) délégué syndical par département pour aider les employés à présenter leurs griefs aux représentants de l'Employeur. Une liste de noms de tous les délégués syndicaux sera fournie à l'Employeur par le Syndicat et sera maintenue à jour.
- 7.03 Il est entendue qu'un employé ne peut être délégué syndical que si il a complété sa période de probation.
- 7.04 Il est de plus entendue que les délégués syndicaux doivent avant tout accomplir leurs tâches régulières. Ils peuvent s'absenter de leurs fonctions régulières pour les griefs après avoir obtenu la permission de leur supérieur immédiat et qu'à leur retour ils fournissent toute explication raisonnable pouvant être demandée au sujet de leur absence. Ils seront rémunérés à la condition que l'absence ait lieu pendant leur horaire de travail.
- 7.05 Les représentants permanents autorisés de l'Union, deux (2) au plus, auront la permission en tout temps raisonnable de visiter les locaux, dans le but d'interviewer les salariés et de faire enquête sur les conditions de travail après avoir obtenu la permission du directeur de l'hôtel ou son représentant. Il est entendu que ces représentants ne devront d'aucune façon gêner le travail des salariés et qu'avant d'entrer dans un service, ils devront présenter au chef du service une pièce d'indentité.

ARTICLE 8

PROCEDURE DE GRIEFS

- 8.01 Les parties aux présentes sont désireuses de voir les plaintes ou les griefs aussi rapidement que possible et il est généralement entendu qu'aucun salarié n'a de grief à faire valoir avant d'avoir donné à son supérieur immédiat une occasion de régler ledit grief; sauf dans les cas de congédiement qui sont immédiatement référés à l'étape 1 de la procédure de grief. S'il le désire, l'employé peut se faire accompagner par son délégué syndical.
- 8.02 Si un grief, tel que stipulé au paragraphe 8.01, n'est pas réglé à la satisfaction de ou des personne(s) concernée(s), en dedans de trois (3) jours ouvrables à l'exclusion de congés fériés et de jours de fin de semaine, le cas sera soumis au permanent syndical qui en discutera verbalement avec le directeur du personnel. (samedi et dimanche).

Le directeur du personnel doit remettre sa décision par écrit au permanent ou au délégué syndical dans les deux (2) jours ouvrables à l'exclusion de congés spéciaux ou des jours de fin de semaine. A défaut de règlement, la procédure ci-après sera suivie.

ETAPE NO. 1

Le grief pourra alors être soumis par un des officiers du Syndicat au directeur de l'hôtel ou son représentant dans les cinq (5) jours ouvrables à l'exclusion des congés et des jours de fin de semaine.

ETAPE NO. 2

Le directeur de l'hôtel doit faire part de sa décision dans un délai n'excédant pas six (6) jours ouvrables suivant l'étape 1.

ETAPE NO. 3

A défaut de règlement, le grief peut être porté à l'arbitrage. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les quinze (15) jours, le tout sera considéré réglé ou abandonné suivant l'étape 2.

ARTICLE 9

ARBITRAGE

- 9.01 Le Syndicat doit faire parvenir sa demande d'arbitrage par écrit à l'employeur.
- 9.02 Les personnes dont les noms suivent agissent comme arbitre pour la durée de cette convention:
René Lippé; André Montpetit; Roland Tremblay;
- 9.03 Les arbitres ci-dessus nommés sont appelées en rotation et, s'ils ne sont pas disponibles, le grief est référé à une personne choisies par les parties. A défaut d'entente, l'arbitre est nommé par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre selon l'article 100.
- 9.04 Aucun cas ne sera soumis à l'arbitrage s'il n'a pas franchi toutes les étapes requises selon la procédure de griefs.
- 9.05 L'arbitre a juridiction pour interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la présente convention. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie le ou les salarié(s) concerné(s) à cette convention.
- 9.06 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer, d'ajouter ou de soustraire quelque disposition de cette convention. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de modifier ou d'annuler une suspension ou un congédiement imposé par l'Employeur.
- 9.07 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin des auditions.
- 9.08 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les deux (2) parties.

ARTICLE 10

MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 La transgression par un salarié de certains règlements fondamentaux sera considérée comme une cause juste pour l'imposition d'une mesure disciplinaire.
- 10.02 L'Employeur fournira à tous ses salariés actuels et aux nouveaux salariés des copies de règlements qui régissent les employés.
- 10.03 Tout grief suite à un congédiement d'un salarié régulier peut être reçu si une déclaration écrite à cet effet est soumise au directeur du personnel dans les cinq (5) jours suivant le congédiement dudit salarié.
- 10.04 Lorsqu'un salarié a été sans avis, il aura le droit d'avoir une entrevue avec son délégué syndical durant une période de temps raisonnable avant de quitter les lieux.

ARTICLE 11

ANCIENNETE

- 11.01 L'Employeur souscrit au principe général, voulant qu'un salarié ayant à son actif une période de service satisfaisante plus longue qu'un autre, doit être considérée lorsque se présente toute promotion pour laquelle un salarié possède les qualités personnelles nécessaires, le savoir-faire, l'habileté et le mérite. Néanmoins, étant donné la nature particulière de l'industrie hôtelière, l'ancienneté seule ne sera pas le facteur décisif, pas plus qu'elle ne sera le facteur décisif en cas de rétrogradation, de mutation ou de promotion des salariés bien qu'elle entrera en ligne de compte dans tous les cas.

ANCIENNETE (suite)

- 11.02 L'Employeur convient au principe de cédule les "congés hebdomadaires" d'un salarié suivant son ancienneté dans le service où il travaille pourvu que cette pratique n'empêche pas la Compagnie de maintenir une main-d'oeuvre complète, compétente et qualifiée en tout temps.
- 11.03 Un salarié sera considéré comme étant en période de probation et ne figurera pas sur une liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas travaillé un total de 45 jours de calendrier au service de l'Employeur. A l'expiration de sa période de probation, l'ancienneté est rétroactive à la date du dernier embauchage.
- 11.04 Pendant sa période de probation, un salarié peut être suspendu, congédié ou remercié de ses services sans recours à la procédure de griefs et à l'arbitrage.
- 11.05 L'Ancienneté de service (département-groupe) consiste en la durée de service continu à l'intérieur d'un des services.
- 11.06 Une liste d'ancienneté par service (groupe ou département) est affichée au moins une fois l'an et contient les noms des salariés du service et la date de leur entrée en fonction dans le service (groupe ou département) pour lequel ils travaillent au moment de l'affichage. L'ancienneté générale n'est utilisée que pour le calcul des vacances, bien que le choix de la période de vacances s'effectue selon l'ancienneté par service (groupe ou département). Durant les quinze (15) jours suivant l'affichage, un salarié qui se croit lésé peut demander une correction à la liste.
- 11.07 Un salarié perd son ancienneté et son emploi et tous les autres droits s'y rattachent:
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
 - b) s'il est congédié et s'il n'est pas réinstallé soit à la suite d'une entente entre les parties ou à la suite d'une décision arbitrale;

ANCIENNETE (suite)

- c) s'il ne respecte pas les conditions d'une permission d'absence qui lui a été accordée par écrit par l'Employeur ou si au cours d'une absence, il travaille pour le compte d'un autre Employeur à moins qu'il n'ait reçu de l'Employeur une autorisation expresse et spécifique de ce faire;
- d) s'il s'absente de son travail sans autorisation pour trois (3) jours ouvrables ou plus, à moins de fournir à l'Employeur des motifs qu'il juge satisfaisants;
- e) s'il néglige de se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis de rappel qui lui est transmis sous pli recommandé à sa dernière adresse connue de l'Employeur. Une copie de l'avis de rappel est transmise au Syndicat;
- f) lorsqu'il est mis à pied pour une période égale à son ancienneté et ce, jusqu'à un maximum de six (6) mois: renouvelable avec le consentement du Syndicat, qui ne peut être refusé indûment sans excéder douze (12) mois; dans le cas de serveurs réguliers, ils peuvent être placés sur la liste des salariés supplémentaires réguliers pour une période de six (6) mois, renouvelable sans excéder douze (12) mois;
- g) lorsqu'il est absent par suite de maladie ou accident, si telle absence excède douze (12) mois;
- h) lorsqu'il est absent par suite d'une maladie industrielle ou un accident de travail, si telle absence excède douze (12) mois. Toutefois, lorsqu'il est absent pour une période excédant douze (12) mois et que subséquemment, son rétablissement est tel qu'il redevient en mesure d'exécuter ses fonctions normalement, l'Employeur lui donne priorité d'un nouvel embauchage;
- i) lorsqu'il rétabli à la suite d'une maladie ou d'un accident, il ne revient pas au travail dans le délai prévu à moins qu'il ne soumette un certificat médical de son médecin traitant, attestant la nécessité de la prolongation, tel certificat pouvant en tout temps être vérifié et contrôlé par l'Employeur.

ANCIENNETE (suite)

- 11.08 Lorsqu'en raison d'une infirmité physique ou d'une incapacité quelconque un salarié est incapable de s'acquitter de ses fonctions, il peut être rayé de la liste d'ancienneté de service (groupe ou département) et l'Employeur peut, à sa discrétion, exclure de sa liste de salariés réguliers.
- 11.09 Un salarié muté temporairement d'un service à un autre ne conserve l'ancienneté du premier service que s'il retourne à ce service dans les quatre-vingt-dix (90) jours. L'ancienneté n'est pas transférable d'un service à un autre.
- 11.10 Pour le choix d'un salarié dans tout mouvement de main-d'oeuvre, le savoir-faire, l'habileté, le mérite et l'efficacité sont les facteurs décisifs et toutes ces choses égales, l'ancienneté à l'intérieur du service uniquement sera le facteur décisif.
- 11.11 Nonobstant ce qui précède, dans les cas de mise à pied, l'ancienneté de service est le facteur déterminant sous réserve de maintenir une équipe de salariés qualifiés prêts à faire le travail disponible.

ARTICLE 12

CONGE

- 12.01 Un salarié peut obtenir un congé sans traitement de un (1) an lorsqu'il est élu à un poste permanent syndical à plein temps au sein du Syndicat s'il demande à l'Employeur à permission qui ne sera pas refusée indûment. Une deuxième (2ième) année de congé lui sera accordée s'il retourne travailler à son poste précédent pour au moins une (1) journée. La durée maximale de ce genre de congé est donc de deux (2) ans.
- 12.02 En cas de maternité, l'Employeur convient de donner un congé sans solde à la salariée enceinte à compter du début du septième (7ième) mois de sa grossesse jusqu'à la fin du deuxième (2ième) mois suivant l'accouchement. Elle peut quitter plus tôt au cours de sa grossesse et revenir plus tard après l'accouchement, sur avis médical. A son retour, elle reprend son poste ou un poste comportant un salaire équivalent.

CONGE (suite)

- 12.03 L'Employeur peut exiger le départ en congé sans solde de la salariée à compter du début du septième (7ième) mois de sa grossesse, si il juge que la salariée n'est plus en mesure d'accomplir normalement son travail.

ARTICLE 13

SANTE ET SECURITE

- 13.01 L'Employeur maintiendra les conditions nécessaires, fournira au besoin les dispositifs de sécurité appropriés et s'efforcera d'éliminer, dans la mesure du possible, toute condition de travail pouvant mettre en danger la santé ou la sécurité des employés.

Le Syndicat et les salariées acceptent de coopérer avec l'Employeur pour assurer l'observance des règles d'hygiène et de sécurité.

ARTICLE 14

LOIS ACTUELLES ET FUTURES

- 14.01 Il est entendu et convenu que toutes les dispositions de cette convention et leur interprétation seront assujetties à tous les décrets, règlements, ordonnances et lois, édictés ou adoptés pour ou sur l'ordre du Parlement du Canada, de la Législature du Québec ou de toute autre autorité légitime et qu'elles seront considérées comme étant modifiées lorsque nécessaire de manière que la présente convention se conforme en tout temps à tout changement pouvant être apporté à ladite législation.

ARTICLE 15

ANNEXES

- 15.01 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 15

DEFINITION DES STATUTS D'EMPLOYES

- 15.01 Employé régulier à temps plein: désigne tout employé ayant complété sa période de probation et dont le travail est requis au fonctionnement normal de l'Employeur pour l'année entière; ses services sont requis pour une semaine régulière de travail.
- 15.02 Employé régulier à temps partiel: désigne tout employé ayant terminé sa période de probation et dont le travail est requis au fonctionnement normal de l'Employeur pour l'année entière; ses services sont requis pour un nombre d'heures normalement inférieur à celui prévu à sa classification.
- 15.03 Employé temporaire: désigne tout employé assigné soit à un travail spécifique à durée déterminée soit à un poste non-vacant, mais temporairement dépourvu de son titulaire avec entente de le licencier au plus tard lorsque le travail pour lequel il a été embauché sera terminé ou lorsque le poste aura retrouvé son titulaire. La période de probation ne s'applique pas à ces employés.

ARTICLE 16

AFFICHAGE

- 16.01 Tout avis ou document du Syndicat, signé par ses représentants peut être affiché sur les tableaux désignés à cette fin par l'Employeur, à la condition que le contenu de tel avis ne soit pas dirigé contre l'Employeur, ses officiers, son administration ou ses employés et ait reçu au préalable l'approbation du service du personnel de l'Employeur.

ARTICLE 17

ANNEXES

- 17.01 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 18

DUREE DE LA CONVENTION

18.01 La présente convention sera pour une durée de trois
(3) ans commençant le PREMIER jour du mois DE
MAI 1981, et se terminant le 30^e ième
jour du mois D'AVRIL 1984

Si l'une des parties veut mettre fin à cette convention,
ou la modifier, ou en négocier une nouvelle, elle doit
en informer l'autre partie par écrit dans les quatre-
vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration
de cette convention.

La présente convention demeurera en vigueur jusqu'à
ce qu'une nouvelle entente ait été signée par les
parties ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties
se soit prévalue de son droit de grève ou de contre-grève.

Fait et signé à SHERBROOKE, province de
Québec, ce 21^e ième jour du mois
DE JUILLET 1981

POUR ET DE LA PART DE:

LE BARON MOTOR HOTEL
Sherbrooke, Québec

Par [Signature]

L'UNION DES EMPLOYES
D'HOTELS, RESTAURANTS
& COMMIS DE PARS LOCAL 31

[Signature]
Michael Gauthier
Mayella [Signature]
Edwinal Brown
Don Salcito
John Katsaros
[Signature]

ANNEXE A

HEURES DE TRAVAIL

1. Le nombre d'heures de travail dans tous les services de l'Hôtel ne dépassera pas quarante (40) heures par semaine.
2. La semaine de travail de quarante (40) heures se composera de cinq (5) jours de huit (8) heures, avec deux (2) jours de congé consécutifs par semaine, sujet aux besoins de l'entreprise.
3. Il est entendu que dans certains services, les heures auxquelles le travail débutera et se terminera peuvent être variées à la discrétion du chef de service qui tentera de donner un avis approprié (normalement d'une (1) semaine). Chaque fois que la chose est possible, la Compagnie donnera aux employés un avis raisonnable de quarante-huit (48) heures de tout changement dans les heures de travail.
4. Garantie des heures de travail par jour pour les employés accomplissant normalement cinq (5) jours de travail la semaine.

Femmes de chambre - suivant occupation minimum 4 heures
Service entretien - 8 heures le jour, le soir et la nuit.

SURTEMPS

1. Aucun employé ne sera payé en surtemps sans avoir reçu au préalable l'autorisation de travailler en surtemps par son chef de service.
2. Tout surtemps fait en plus de huit (8) heures de travail quotidien sera payé aux taux majoré de moitié son taux de salaire horaire normal.
3. La Compagnie convient également de payer taux double du salaire régulier pour tout temps travaillé en plus de douze (12) heures consécutives dans la même journée.

SURTEMPS (suite)

4. Temps et demi pour le jour de congé hebdomadaire si l'employé travaille.
5. Si l'employé travaille ses deux (2) jours de congé hebdomadaire, sa deuxième (2ième) journée de congé hebdomadaire sera payée à temps double.

CAS D'URGENCES

Lorsqu'un employé doit faire deux (2) quarts de travail consécutif pour faire face à une situation exceptionnelle on lui accordera un congé équivalent.

PAUSE REPAS - CAFE

Pause de repas de 45 minutes avec permission de manger en dehors. Pause café, une le matin et une l'après-midi suivant les nécessités du service et avec l'approbation du chef de service.

ANNEXE B

VACANCES

1. Les employés qui comptent moins d'un an de service continu chez l'employeur ont droit à un jour de congé payé pour chaque mois de services continus jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
2. Les employés qui comptent un an de service continu chez l'employeur ont droit à deux (2) semaines de vacances payées, soit quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné durant l'année précédente.
3. Les employés qui comptent cinq (5) ans de services continus chez l'employeur ont droit à trois (3) semaines de vacances payées soit six pour cent (6%) du salaire brut gagné durant l'année précédente. à partir du 1er janvier 1980.
4. Les employés qui comptent huit (8) ans de service continus chez l'employeur ont droit à quatre (4) semaines de vacances payées soit huit pour cent (8%) du salaire brut gagné durant l'année précédente à partir du 1er janvier 1980.

MALADIE

Un employé qui a complété trente (30) jours de travail au service de la compagnie aura droit chaque année à une absence de maladie de quatre (4) jours sans perte de salaire. Un certificat médical pourra être exigé par l'employeur.

MATERNITE

Les employées permanentes auront droit à un congé de maternité de six (6) mois sans solde dans l'éventualité d'une grossesse.

b) Dans le cas de décès survenant dans la famille immédiate, c'est-à-dire le décès d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur, l'employé a droit à un congé de trois (3) jours, sans perte de salaire, pourvu que l'employé assiste au funérail.

JOURS FERIES

L'employeur octroie au personnel régi par la présente convention sous réserve des conditions énumérées au paragraphe suivant, un congé payé à l'occasion des fêtes mentionnées ci-après.

Il est entendu que les employés réguliers à temps partiel bénéficieront de ces congés au prorata du nombre de jours qu'ils auront travaillé durant le mois précédent soit:

- 15 à 20 jours - journée complète
- 11 à 15 jours - demie journée
- 5 à 10 jours - quart de journée

Ces jours devront être de huit (8) heures chacune.

- 1) St-Jean Baptiste
- 2) Fête du travail
- 3) Jour de l'An
- 4) Jour de Noël
- 5) Dimanche de Pâques
- 6) Jour du Souvenir
- 7) Fête de la Confédération
- 8) Anniversaire de Naissance
- 9) Vendredi Saint
- 10) Action de Grâce
- 11) une journée additionnelle la 2ième année du contrat.

CONGES DE COMMISERATION

Tout employé régi par la présente convention aura droit au bénéfices suivants:

- a) dans le cas des employés mariés, le décès du conjoint(e) donne droit à l'employé à un congé de 4 jours sans perte de salaire.
- b) dans le cas du décès survenu dans la famille immédiate, c'est-à-dire le décès d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur, l'employé a droit à un congé de trois (3) jours, sans perte de salaire, pourvu que l'employé assiste au funéraille.

CONGE DE COMMISERATION (suite)

- c) dans le cas du décès d'un beau-père, d'une belle-mère, l'employé a droit à un congé de deux (2) jours sans perte de salaire, pourvu que l'employé assiste au funéraille.
- d) lors de la naissance d'un enfant, l'employé aura droit à une (1) journée de congé sans perte de salaire.
- e) lors d'un incendie, l'employé aura droit à deux (2) jours de congé sans perte de salaire.
- f) pour être admissible aux congés de décès ci-haut mentionnés, un employé doit en faire la preuve sous forme de certificat de décès ou découpure de journal. Les directeurs de sections doivent être rapidement avertis.

ANNEXE C

<u>TAUX ET CLASSIFICATIONS</u>	<u>1 MAI 81</u>	<u>1 MAI 82</u>	<u>1 MAI 83</u>
Commis de bar	\$ 4.72	\$ 5.00	\$ 5.30
Garçon & Fille de bar, barmaid et serveuse	3.71	3.93	4.16
Aide au bar	4.61	4.89	5.18
Serveurs(euses)	3.71	3.93	4.16
Débarrasseur	4.78	5.25	5.77
Femme de chambre	4.95	5.44	5.98
Laveurs de vaisselle	4.78	5.25	5.77
Premier homme à tout faire	5.20	5.69	6.23
Deuxième homme à tout faire	4.73	5.20	5.72
Commis réception	4.85	10%	10%
Auditeur de nuit	5.25	10%	10%

Ceux qui au 1er mai 1981 sont rémunérés à un taux plus élevés que ceux indiqués ci-haut conservent leur taux actuellement payés et son augmentés au 1er mai 1982 selon les taux indiqués.

MATIN

Deuxième mise-en-place	\$ 5.44	\$ 5.98	\$ 6.57
Deuxième aide mise-en-place (si nécessaire)	4.78	5.25	5.77

SOIR

Premier Cuisinier	6.05	6.65	7.31
Premier aide Cuisinier (si nécessaire)	5.06	5.56	6.11
Garde manger	4.90	10%	10%
Deuxième aide garde manger (si nécessaire)	4.78	5.25	5.77
Deuxième tournant	5.44	5.98	6.57
Deuxième aide tournant (si nécessaire)	4.78	5.25	5.77