

DÉPÔT

Dépôt N°: **84 11 334**

Je 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 **08860-9**

| | | | | | | |
|-------|--|-----------------|-------|---|---|-----------|
| Objet | <input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | | | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | | |
| Date | Signature | Reception | Durée | Du | Au | |
| | 84-08-29 | 84-10-02 | | 84-08-29 | 86-09-30 | |
| | | | | | Nombre de salariés régis par la convention collective | 74 |

| Association | Employeur |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qc GIN 3G4 Att: M. Marcel Tremblay | <input type="checkbox"/> Déposant Hôtel Tadoussac (1984) Inc. 165, Bd. de l'Esu Tadoussac, Qc G9T 2A0 |
| <input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties | Région 09-01 Activité 8811-10 Affiliation FTQ (7) |

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Q 23149-02
Hotel Tadoussac

| Pour le commissaire général du travail | |
|--|-----------------|
| Signature | Date |
| <i>Therèse Demers</i> | 84-11-19 |

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

003 (113)

RECHERCHE

(Ci-après appelée: L'UNION)

d'autre part.

8860-9

ORIGINAL

84 OCT -2 14:16

E.C.C.T.
QUEBEC

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE:

HÔTEL TADOUSSAC 1984 INC.

165, Bord de l'Eau
Tadoussac, Québec
G0T 2A0

(Ci-après appelé: L'EMPLOYEUR)

d'une part,

ET:

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503 - C.T.C. - F.T.Q.

268, Marie de l'Incarnation
Québec, Québec
G1N 3G4

ou ses successeurs détenant une charte
T.U.A.C.

(Ci-après appelée: L'UNION)

d'autre part.

NON DISCRIMINATION

Les parties conviennent que:

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique et nationale.

INTERPRÉTATION DES TERMES

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

A) Salarié

Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions des clauses 2.01 et 2.02 ci-après.

B) Promotion

Désigne la mutation d'un salarié à une fonction comportant des responsabilités accrues et un salaire plus élevé que celui de la fonction qu'il occupait.

C) Rétrogradation

Désigne la mutation d'un salarié à une fonction comportant moins de responsabilités et un salaire moins élevé que celui de la fonction qu'il occupait.

D) Mise à pied

Absence totale d'heures de travail d'un salarié pour manque de travail durant trois (3) semaines consécutives ou plus.

NOTES

a) Masculin - Féminin

Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.

Pluriel - Singulier

A moins que le contexte n'indique le contraire, le singulier inclut le pluriel, et vice-versa.

b) Annexes

Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.

c) Législation supérieure à la convention

Si une loi ayant priorité de droit et applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention collective, ces avantages s'appliquent automatiquement, comme faisant partie de la convention.

d) Langue de communication

Il est convenu que seul le texte français de cette convention est considéré comme officiel, et la langue de travail officielle est le français pour les communications parlées et/ou écrites entre l'Employeur et les salariés, à moins de stipulation contraire dans la présente convention. La langue de communication entre les salariés et la clientèle n'est pas régie par ce paragraphe.

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention et l'intention des parties est de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés, de déterminer les conditions de travail des salariés et de promouvoir l'intérêt mutuel de l'employeur et des salariés pour assurer l'efficacité des opérations de l'entreprise.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des salariés couverts par la convention et visés par l'accréditation émise par le Ministère du Travail, en date du 20 décembre 1983.
- 2.02 La convention collective s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation émise selon les dispositions du Code du Travail de la province de Québec.

2.03

a) Aucune personne exclue de l'unité de négociation ne peut exécuter du travail qui est normalement fait par des membres de l'unité de négociation, sauf:

1- en cas de maladie ou d'indisposition passagère durant les heures de travail du salarié,

2- en cas d'accident du travail,

3- en cas d'urgence.

b) Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur convient de ne pas confier à un tiers, par contrat à forfait, l'exploitation, en tout ou en partie d'un département exploité par l'hôtel.

Cependant, la présente disposition ne restreint pas le droit de l'Employeur de confier à des firmes extérieures l'entretien d'équipement qui nécessite de la main d'oeuvre spécialisée (exemples: ascenseurs, dactylographes, machines comptables, système de réfrigération, etc...)

Egalement, l'Employeur peut confier à des firmes extérieures l'exécution de travaux urgents qui doivent être exécutés dans un laps de temps déterminé pour répondre aux besoins de la clientèle, pour le commencement ou la continuité des opérations, lorsque le personnel régulier affecté à de tels travaux est déjà en fonction, ce qui ne doit pas le priver de travail en temps supplémentaire.

Ce dispositif ne s'applique pas à l'Exploitation d'un salon de coiffure, d'un service d'excursion maritime, d'un service de transport et de l'exploitation du golf et de la boutique.

2.04

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail prévues dans la présente convention collective entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite de l'Union.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

3.01

L'union reconnaît que les fonctions suivantes sont du ressort de l'Employeur:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) embaucher, transférer, promouvoir, mettre à pied et suspendre les salariés ou autrement discipliner; sous réserve pour un salarié qui n'est pas traité selon la convention d'avoir recours à la procédure de grief;
- c) passer et amender des règlements à être observés par les salariés;
- d) et généralement diriger l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, afin d'assurer une saine gestion de l'entreprise, déterminer les méthodes d'exécution, les cédules de productions, décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations de l'Employeur et dont il n'est pas spécifiquement traité dans la présente convention.

3.02

L'Employeur doit utiliser ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective.

Les droits de la direction sont sujets à la procédure de griefs s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'ils résultent en mesures disciplinaires et/ou s'ils sont utilisés de façon injuste et/ou discriminatoire et/ou arbitraire.

ARTICLE IV - RÉGIME SYNDICAL

4.01

Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

- 4.02 Tout salarié doit, au moment de son embauchage, signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter de sa première paye.
- 4.03 a) Tout salarié doit, au moment de son embauchage, signer une carte d'Adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur sa première paye après une période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage et à la remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- b) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisations.
- 4.04 L'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation dans les dix (10) jours suivant la période de quatre (4) semaines où les prélèvements ont été effectués et fournit un état détaillé mentionnant le nom de chaque salarié, le numéro social, les montants retenus et les heures travaillées.
- 4.05 L'Employeur s'engage à fournir à la signature de la convention et par la suite, le 30 avril et le 30 novembre de chaque année, au secrétaire-trésorier de l'Union, la liste complète de ses salariés, comprenant leur nom et prénom, leur ancienneté générale et leur ancienneté départementale, leur dernière adresse domiciliaire connue, leur date d'entrée en service et leur numéro social.
- 4.06 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que l'Union l'aurait exclu de ses rangs. Cependant ledit salarié reste soumis aux stipulations concernant le paiement des cotisations syndicales.

- 5.01 L'Union avise l'Employeur par écrit du nom des salariés qui sont délégués syndicaux et substitués dont le nombre est égal à un (1) par département (maximum: 5) et avise de tout changement de délégué.
- 5.02 L'Employeur libère, cinq (5) salariés dont trois (3) sans perte de salaire, pour participer aux séances de négociations de la convention collective.
- L'Employeur libère, sans perte de salaire, les délégués de l'Union, au maximum deux (2) pour les réunions convoquées par l'Employeur.
- 5.03 L'Employeur libère sans perte de salaire un délégué de l'Union ou son substitut pour vérifier dans son département l'exécution d'un travail prévu à la convention, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, laquelle ne peut être refusée sans motif sérieux.
- 5.04 Pour toute matière disciplinaire, tout membre de l'Union peut être accompagné, à sa demande, d'un représentant syndical et/ou délégué syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.
- 5.05 L'Employeur consent à mettre à la disposition de l'Union un (1) tableau d'affichage au poinçon aux fins d'afficher les avis de convocation aux assemblées, ou tout autre genre d'avis qui a trait à des élections ou assemblées et autres avis, en autant que cela ne crée aucun préjudice à la compagnie.
- 5.06 L'Employeur libère, sans solde, un maximum de cinq (5) salariés à la fois, sur demande écrite de l'Union faite sept (7) jours à l'avance, pour assister aux activités syndicales de l'Union (ex: congrès, cours syndicaux).
- 5.07 Le représentant extérieur de l'Union, après identification auprès du directeur de l'Employeur, peut visiter les locaux de la compagnie 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.

- 5.08 L'Employeur paye les salariés pendant les absences prévues à 5.01 et 5.02 comme s'ils avaient été au travail et facture l'Union mensuellement pour les salaires versés aux salariés.
- 5.09 L'Employeur libère, sur demande, sans solde, un salarié pour exercer une fonction syndicale au sein de l'Union des Employés de commerce, Local 503 - F.T.Q.
- 5.10 Cette demande de libération doit être faite par le syndicat trente (30) jours à l'avance et la libération est pour une durée maximale de douze (12) mois.
- 5.11 Le salarié qui désire reprendre son emploi doit donner un préavis de trente (30) jours.
- 5.12 Toutefois, si le poste que le salarié détenait lors de son départ n'existe plus, le salarié peut déplacer tout autre salarié ayant moins d'ancienneté générale à condition qu'il puisse exécuter les fonctions normales de la tâche.
- 5.13 Pendant la période de libération, le salarié cumule son ancienneté; il ne bénéficie d'aucun autre avantage prévu par la convention.
- 5.14 Le salarié exerçant une fonction syndicale peut bénéficier de l'assurance collective, sous réserve des dispositions de ce régime, en payant la prime mensuelle totale (portion employeur - employé).
- 5.15 Lors d'une réduction de personnel ou d'une mise à pied si le salarié affecté selon l'ancienneté est le dernier des délégués d'Union restant au travail, il a préférence d'emploi à condition qu'il puisse exécuter les fonctions normales de la tâche et le procédé de réduction de personnel et de mise à pied se continue.

ARTICLE VI - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 6.01 Le grief comprend toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective concernant un (1) ou plusieurs salariés ou l'Union.

- 6.02 Le ou les salariés seuls, ou le délégué de département, ou le ou l'un des salariés concernés accompagnés du délégué de département, ou l'Union, devront soumettre tout grief par écrit au supérieur immédiat ou son remplaçant, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement qui a suscité le grief ou de la connaissance dudit événement. Le salarié ou son délégué, ou l'Union, qui dépose un grief après quinze (15) jours ouvrables de l'événement doit faire la preuve qu'il a pris connaissance de l'événement depuis moins de quinze (15) jours.
- 6.03 L'Employeur doit donner sa réponse par écrit au salarié et au syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables de la présentation du grief.
- 6.04 Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante par le salarié ou l'Union, le grief est soumis à l'arbitrage conformément au Code du Travail de la province de Québec, dans les trente (30) jours ouvrables de la réponse de l'Employeur.
- 6.05 L'Employeur et l'Union peuvent réciproquement faire grief dans les délais prévus à 6.02.
- 6.06 Les délais sont de rigueur à moins d'entente écrite entre les parties.
- 6.07 L'arbitre a juridiction pour interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la présente convention. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les deux (2) parties à cette convention.
- 6.08 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer, d'ajouter ou de soustraire quoi que ce soit à cette convention. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier, ou annuler la décision imposée par l'Employeur.
- 6.09 Les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.
- 6.10 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

ARTICLE VII - GREVE - CONTRE-GREVE

7.01 Toute grève, contre-grève (lock-out) ou toute autre forme de cessation concertée de travail ou autre action collective qui interrompt ou réduit le travail, sont interdites en toutes circonstances pendant la durée de la convention.

ARTICLE VIII - ANCIENNETE

8.01 a) Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié de l'unité de négociation a complété trente (30) jours de travail. A l'expiration de cette période de probation, son ancienneté rétroagit de trente (30) jours de calendrier.

b) Pendant sa période de probation, un salarié peut être congédié sans avoir droit de recours à la procédure de règlement des griefs.

8.02 Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
- b) absence prévue par la convention ou autrement autorisée par l'Employeur;
- c) absence pour accident de travail, maladie industrielle ou occupationnelle;
- d) absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois.

8.03 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;
- c) mise à pied excédant douze (12) mois;
- d) refus ou négligence du salarié mis à pied pour plus de trois (3) semaines de reprendre le travail dans les cinq (5) jours d'une demande qui lui est faite ainsi qu'à l'Union et dont la preuve incombe à l'Employeur

- e) L'Employeur peut maintenir à son emploi le salarié dont l'absence pour maladie excède vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE IX - POSTE VACANT - MISE À PIED - RAPPEL

- 9.01 Dans tous les cas où il y a un poste vacant à remplir à l'intérieur de l'unité de négociation, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet au tableau d'affichage pendant cinq (5) jours ouvrables et en transmettre copie à l'Union. Les salariés intéressés doivent, pendant ce délai, déposer leur demande au bureau du personnel, avec copie à l'Union.
- 9.02 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 départementale, à condition que le salarié puisse exécuter les fonctions normales de la tâche.
 - b) Si aucun salarié du département concerné ne peut exécuter les fonctions normales de la tâche ou si aucun salarié du département concerné ne postule, l'Employeur accorde le poste au salarié d'un autre département ayant le plus d'ancienneté générale et répondant aux mêmes critères.
- 9.03 Le salarié à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de quinze (15) jours. Si, pendant cette période, un salarié ne peut remplir les exigences normales du poste ou à sa demande, il retourne à son ancien poste sans perte d'aucun de ses droits. L'Employeur avise à l'avance le délégué du département et l'Union de l'entrée en fonction du candidat retenu.
- 9.04
- a) Lors d'une réduction de personnel, le salarié mis à pied pour moins de deux (2) semaines de travail programmé est celui ayant le moins d'ancienneté de fonction à l'intérieur du département où la réduction du personnel doit s'effectuer. Le salarié ainsi affecté ne peut déplacer un autre salarié.
 - b) Lors d'une mise à pied, de plus de deux (2) semaines de travail programmé, le salarié affecté est celui ayant le moins d'ancienneté de fonction à l'intérieur du département où la réduction du personnel doit s'effectuer.

Le salarié affecté peut déplacer le salarié ayant moins d'ancienneté générale que lui, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.

Le salarié déplacé conserve le droit d'être réintégré dans son poste qui devient libre.

9.05 Lors d'une réduction de personnel de plus de trois (3) semaines, l'Employeur donne un préavis d'une (1) semaine au salarié mis à pied ayant moins d'un an de service continu et un préavis de deux (2) semaines aux autres salariés mis à pied.

9.06 Le rappel se fait par ordre d'ancienneté départementale.

Lorsque tout le personnel disponible d'un département est au travail le rappel pour ce département se fait par ancienneté générale, à condition que le salarié puisse exécuter les fonctions normales du poste. Dans ce cas, la procédure de l'article 9.01 ne s'applique pas.

ARTICLE X - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

10.01 Les fonctions auxquelles s'appliquent la présente convention et les taux de salaire payés pour chaque fonction sont indiqués à l'annexe "B", qui fait partie intégrante de la présente convention.

10.02 Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'annexe "B" pour sa fonction.

10.03 Tout salarié, dont le transfert résulte de l'application des règles d'ancienneté ou est fait à sa demande, est rémunéré selon le taux de la fonction qu'il remplit.

10.04 Les taux applicables aux nouvelles fonctions créées ou aux fonctions existantes, qui sont substantiellement transformées pendant la durée de la présente convention, sont déterminés par l'employeur après entente avec l'Union, en tenant compte des emplois existants et des taux apparaissant à l'annexe "B". Cependant, tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

10.05

tous les salariés sont payés à toutes les deux (2) semaines le jeudi.

Au cas de maladie ou d'accident, le chèque est expédié par courrier ou messenger au domicile du salarié.

10.06

Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de paye de chaque salarié:

- le nom
- la date de la période de paye
- le nombre d'heures travaillées
- le montant brut de la paye
- les détails des déductions
- le montant net de la paye

10.07

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

L'Employeur remet l'avis de cessation d'emploi dans les cinq (5) jours de la mise à pied ou de la fin de l'emploi.

10.08

Un salarié qui a quitté l'hôtel depuis une demi-heure ($\frac{1}{2}$) ou plus et qui est rappelé pour exécuter du travail en temps supplémentaire reçoit un minimum de trois (3) heures à taux simple.

10.09

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

- a) dont le taux de rémunération est supérieur au sien, il reçoit le taux de cette autre fonction, à condition d'accomplir ce travail pour une durée supérieure à quatre (4) heures;
- b) dont le taux de rémunération est inférieur au sien, il conserve son taux régulier.

ARTICLE XI - SECURITE ET SANTE

- 11.01 L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- 11.02 L'Union convient de coopérer avec l'Employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et coopère afin que les salariés obéissent aux exigences des autorités provinciales ainsi qu'aux règlements raisonnables qui peuvent être adoptés aux fins d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.
- 11.03 L'Employeur doit fournir les moyens de protections exigés par la Loi et les règlements. Le salarié doit utiliser les moyens de protection fournis par l'Employeur.
- 11.04 Un salarié victime d'un accident de travail est rémunéré pour toute heure perdue le jour de l'accident s'il lui est impossible de compléter ou de terminer sa journée normale de travail à cause de l'accident.
- 11.05 L'Employeur assume le transport à l'hôpital.
- 11.06 Les parties conviennent de former un comité paritaire pour la sécurité-santé qui se réunit à la demande de l'une ou l'autre partie.
- Les membres du comité sont libérés, sans perte de salaire, pour les réunions, lesquelles sont tenues pendant les heures de travail.

ARTICLE XII - INTEMPERIE

- 12.01 Lorsque l'Employeur doit faire cesser le travail d'un salarié à cause de la mauvaise température, ce dernier est affecté à un autre travail pour la balance de la journée, à son taux de salaire régulier, à moins que le salarié désire retourner chez lui après en avoir avisé son supérieur immédiat.

ARTICLE XIII - MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 Les mesures disciplinaires doivent être appliquées d'une façon juste et équitable.
- 13.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire, soit un avertissement écrit ou une suspension ou un congédiement, peut soumettre son cas à la procédure de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- L'Employeur remet l'avis d'une mesure disciplinaire à l'Union dans les deux (2) jours de l'imposition.
- 13.03 Aucune offense d'un salarié datant de plus de six (6) mois ne peut être invoquée par la suite contre lui.

ARTICLE XIV - DROITS ACQUIS

- 14.01 L'Employeur s'engage à mettre à la disposition des salariés un téléphone public dont ils ne peuvent faire usage à leurs fins personnelles qu'en dehors des heures de travail sauf en cas de nécessité.
- 14.02 L'Employeur met gratuitement à la disposition des salariés des places de stationnement à un endroit qu'il désignera sur le terrain de l'hôtel et déplacera au besoin.
- 14.03 Les salariés hors de leur travail seront bienvenus à l'hôtel de la même façon qu'un client et devront se comporter comme tel.
- L'utilisation de la piscine et du tennis sera gratuite mais la priorité sera accordée à l'utilisation par les clients de l'hôtel.

ARTICLE XV - CONGE MATERNITE

- 15.01 En cas de maternité, la salariée enceinte obtient, sur demande, un congé sans solde qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre la fonction qu'elle détenait.
- 15.02 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin; elle doit cesser de travailler à compter du début du septième (7^e) mois de la grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement. L'Employeur se réserve le droit d'exiger que la salariée cesse de travailler si son état devient incompatible aux exigences normales de son emploi.
- 15.03 La salariée doit reprendre son travail dans les six (6) mois suivant l'accouchement. Elle produit un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé. Dans ce cas, elle doit présenter à son Employeur un certificat médical.
- 15.04 Durant la période d'absence prévue au paragraphe 15.02, l'Employeur assume le paiement de la portion employé de la prime d'assurance collective.

ARTICLE XVI - 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 par tel salarié.
- 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 et sœur, beau-père et belle-mère. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours devant être travaillés par tel salarié.

- 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 ses 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. Ce congé est de:
- 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 appelé à agir comme juré pendant ses heures normales de travail reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité versée à ce titre par la cour, sur présentation de la preuve officielle du versement de l'indemnité jusqu'à un maximum de douze (12) jours par année.
- 16.07 L'Employeur accorde sur demande, un congé sans solde pour la durée maximale de douze (12) mois à un salarié qui doit s'occuper personnellement d'un parent malade et/ou raisons personnelles sérieuses.

ARTICLE XVII - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

- 17.01 L'Employeur convient de reconnaître et d'observer durant toute période d'opération les fêtes chômées suivantes:
- Fête de Dollard
 - St-Jean Baptiste
 - Confédération
 - Fête du Travail
 - Action de Grâces
 - Noël
 - Jour de l'An
 - Lundi de Pâques

17.02

Le salarié bénéficie du paiement de la fête:

1- s'il a complété sa période de probation ou conformément à la loi,

et,

2- s'il a travaillé le jour ouvrable cédulé précédant la fête et le jour ouvrable cédulé suivant la fête,

sauf:

a) s'il est en congé annuel;

b) s'il bénéficie d'une libération prévue par l'article 5, d'un congé social, d'un congé hebdomadaire;

c) si le salarié est en mise à pied.

17.03

Tout travail effectué l'un ou l'autre de ces jours de fête est rémunéré au taux double.

Si un jour de fête payé coïncide avec un congé hebdomadaire cédulé, il est accordé en plus du congé hebdomadaire.

ARTICLE XVIII - VACANCES

18.01

Tout salarié bénéficie d'un crédit de vacances qui lui est payé lors de sa mise à pied ou une fois l'an lors de ses vacances cédulées.

18.02

a) Tout salarié qui au 30 avril de chaque année justifie auprès de l'Employeur de moins de cinq (5) années de service a droit à un crédit de vacance égal à 4% du salaire gagné pendant la période de référence; celui qui justifie de plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans a droit à un crédit de vacance de 6%; celui qui justifie de plus de dix (10) ans de service a droit à un crédit de vacance de 8%; pour chaque année de service le nombre de jours minimum travaillés au cours d'une année de calendrier est de quatre-vingt-dix (90).

- b) Le salarié qui abandonne son emploi ou est congédié a droit à la rémunération de vacances accumulées.

Le salarié qui a un emploi annuel continu peut prendre ses vacances annuelles en tout temps de l'année à son choix à condition d'aviser la direction avant le premier avril de chaque année pour la période de référence suivante.

Le salarié dont l'emploi se situe uniquement en période de pointe et dont la durée prévisible de travail continu n'excède pas quatre (4) mois ne pourra prendre ses vacances annuelles pendant ses périodes de travail continu à moins d'entente spéciale avec la direction.

La préférence dans le choix de la période de vacances annuelles sera accordée par ordre d'ancienneté.

Le choix devra être arrêté au premier avril de chaque année pour la période de référence suivante.

L'Employeur a droit de limiter le nombre de salariés pouvant partir en même temps de façon à permettre l'opération normale de chaque département.

La liste du choix des vacances après le deuxième choix sera affichée au tableau et copie sera remise à chaque délégué. Aucun changement ne surviendra à cette liste par la suite.

ARTICLE XIX - HEURES DE TRAVAIL

- 19.01 La semaine régulière de travail est de quarante-quatre (44) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs ou six (6) si le salarié y consent.
- Les heures régulières de travail sont de huit (8) par journée de travail. Toute heure de travail autorisée et exécutée en plus de dix (10) heures par journée de travail ou en plus de la semaine régulière est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée à taux et demie.
- 19.02 Toute heure de travail autorisée et exécutée à compter de la treizième (13^e) heure de travail par jour est rémunérée à taux double.

- 19.03 Le temps supplémentaire est réparti entre les salariés qui exécutent normalement ce travail, sauf en continuité du travail régulier commencé. Le temps supplémentaire est volontaire.
- 19.04 Les congés hebdomadaires sont répartis en tenant compte du désir majoritaire de chaque groupe. En cas de difficulté, l'ancienneté est le critère déterminant.
- 19.05 Le salarié qui est rappelé au travail à la demande de l'Employeur et qui travaille moins de quatre (4) heures par jour a droit à une rémunération de quatre (4) heures à son taux régulier.
- 19.06 Tout salarié a droit vers le milieu d'une période de travail, à une période de repos payée de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail, soit en avant-midi et en après-midi, le soir, la nuit.
- 19.07 Les heures de repas sont de:
- 11h00 à 12h30
 - 16h30 à 18h00
- Le salarié a droit à une période de repas de soixante (60) minutes, durant les heures de repas ci-haut mentionnées, au cours d'une journée normale de travail;
- Pour besoins opérationnels, l'employeur peut exiger que la période de repas soit de trente (30) minutes payées.
- 19.08 Tenant compte de la fluctuation des besoins de chaque département, l'Employeur informe les salariés de leur cédule de travail une (1) semaine à l'avance en l'affichant au tableau.
- Une cédule des heures de travail pour la semaine suivante est affichée au poinçon chaque jeudi à 16h00 et copie est remise aux délégués.
- 19.09 Tout travail disponible à faire exécuter par des salariés jusqu'à concurrence de la durée totale de la semaine de travail sera distribué selon l'ancienneté à condition que le salarié puisse exécuter les fonctions de la tâche.

19.10

Le choix du salarié relativement à la section et aux heures de travail à la salle à manger, au restaurant, aux chambres et aux bars sera respecté par l'Employeur en tenant compte de l'ancienneté et de la bonne marche des opérations.

ARTICLE XX - ASSURANCE COLLECTIVE

20.01

L'Employeur convient de contracter une police d'assurance collective vie, maladie et invalidité auprès d'une compagnie d'assurance qu'il choisira de concert avec l'Union et le montant de la prime sera payé à parts égales par le salarié et l'Employeur, la part de ce dernier ne pouvant cependant excéder trente (30) cents par dix (10) dollars de salaire payé aux salariés.

L'Employeur retiendra sur la paye du salarié le montant de sa part. Tous les salariés devront participer au régime d'assurance collective.

ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES

21.01

Entretien ménager

Les femmes des chambres qui auront à transporter le matériel devront avoir la moitié des heures de travail à leur disposition.

21.02

L'Employeur donne priorité d'emploi aux gens de chambre et à ceux déjà à l'emploi.

21.03

L'Employeur fera la paye de la paye, à l'égard des salariés ayant travaillé sur banque un certain nombre de jours de paye et il fera au détail le détail de ces payes par chaque groupe.

21.04

L'Employeur met à la disposition des salariés une salle de repos convenable.

21.05

Il n'y aura sur les lieux et dans les locaux de l'entreprise aucune activité sportive autre que celle permise par la convention et autorisée à son application conformément aux dispositions de cette convention.

ARTICLE XXI - CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

- 21.01 L'Employeur met à la disposition des salariés et entretient à ses frais les uniformes dont il exige le port par le salarié. Ceci ne comprend pas le lavage et nettoyage sauf pour les uniformes de cuisine et ceux qui nécessitent le nettoyage à sec.
- Aucun salarié ne doit porter son uniforme en dehors des heures de travail, sauf durant le temps de déplacement du domicile au lieu de travail.
- Lorsqu'un salarié quitte son emploi, est congédié ou est mis à pied, il doit s'assurer de remettre son uniforme au directeur du personnel, sinon le coût en sera déduit de son dernier chèque de paye.
- 21.02 L'employeur ne peut exiger de carte de compétence pour les salariés à son emploi dans l'exercice de leur travail, sauf si requis par la loi ou les règlements.

ARTICLE XXII - CLAUSES GÉNÉRALES

- 22.01 Entretien ménager
- Les femmes de chambre qui auront à transporter du matériel devront avoir un chariot sur roulettes à leur disposition.
- 22.02 L'Employeur donne priorité d'emploi aux gens de Tadoussac et à ceux déjà à l'emploi.
- 22.03 L'Employeur remet la journée de la paye, à chaque salarié ayant travaillé aux banquets un détail de sa part de pourboires et il remet au délégué du département des banquets le détail du montant total des pourboires payés par chaque groupe.
- 22.04 L'Employeur met à la disposition des salariés une salle de repos convenable.
- 22.05 Il n'y aura sur les lieux et dans les locaux de l'entreprise aucune activité syndicale autre que celle permise par la convention et nécessaire à son application, conformément aux dispositions du code du travail.

ARTICLE XXIII - DUREE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention est conclue pour une période d'environ vingt-cinq (25) mois et demi soit du août 1984 au 30 septembre 1986.

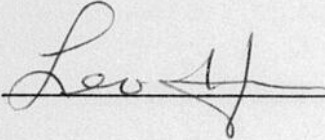
Il est entendu qu'aucun droit de grief, aucun recours ou aucune réclamation quelconque d'un salarié contre l'Employeur, découlant de l'application de la présente convention n'existe pour toute cause ayant pris naissance avant la date de la signature.

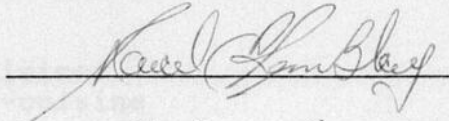
23.02 Les parties conviennent que, durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé .2...TADOUSSAC.....
ce..(29)..VINGT-NEUVIÈME jour de ..AOUT.....1984.....

HOTEL TADOUSSAC 1984 INC.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503, F.T.Q.







ANNEXE "A"

DÉPARTEMENTS ET FONCTIONS

- | | | |
|-----|--------------|---|
| I | HÉBERGEMENT | 1- Commis réception 2- Téléphoniste 3- Secrétaire-intermédiaire 4- Préposé aux chambres 5- Préposé buanderie 6- Chasseur porteur |
| II | RESTAURATION | 1- 1er cuisiner 2- Commis-cuisine 3- Plongeur 4- Serveur 5- Commis débarrasseur 6- Caissier placier Salle à manger |
| III | BAR | 1- Barman - Barmaid |
| IV | PISCINE | 1- Préposé piscine |
| V | ENTRETIEN | 1- Journalier ou homme d'entretien |

ANNEXE "B"

SALAIRES

| <u>Département</u> | <u>Fonction</u> | <u>Taux</u> | | |
|--------------------|---------------------------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| | | <u>Signature</u> | <u>1er mai 85</u> | <u>1er mai 86</u> |
| I Hébergement | 1- Commis réception | \$4.51 | \$5.01 | \$5.51 |
| | 2- Téléphoniste | 4.51 | 5.01 | 5.51 |
| | 3- Secrétaire intermédiaire | 4.95 | 5.45 | 5.95 |
| | 4- Préposés aux chambres | 4.51 | 5.01 | 5.51 |
| | 5- Buanderie | 4.51 | 5.01 | 5.51 |
| | 6- Chasseur- porteur | 3.75 | 4.25 | 4.75 |
| II Restauration | 1- 1er cuisiner | 5.15 | 5.65 | 6.15 |
| | 2- Commis cuisine | 4.51 | 5.01 | 5.51 |
| | 3- Plongeur | 4.40 | 4.90 | 5.40 |
| | 4- Serveur | 3.75 | 4.25 | 4.75 |
| | 5- Commis débarrasseur | 4.40 | 4.90 | 5.40 |
| | 6- Caissier placier Salle à manger | 4.51 | 5.01 | 5.51 |
| III Bar | 1- Barman | 3.75 | 4.25 | 4.75 |
| IV Piscine | 1- Gardien | 4.40 | 4.90 | 5.40 |
| V Entretien | 1- Journalier | 4.51 | 5.01 | 5.71 |

ANNEXE "C"

POURBOIRES

BANQUETS ET GROUPES

33% du total perçu sera conservé par l'Employeur pour les besoins administratifs.

Les autres points banquets et groupes seront répartis entre les salariés comme suit:

selon les instructions écrites reçues du représentant autorisé de l'Union.

LETTRE D'ENTENTE I
RELATIVE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

Les salariés dont l'augmentation de salaire au départ est inférieure à 0.50¢ l'heure, ont droit à une prime additionnelle de 0.30¢ l'heure jusqu'au 1er Mai 1985; à compter de cette date, ils recevront une prime de 0.20¢ l'heure de plus que le taux prévu jusqu'au premier mai 1985. À compter de cette dernière date, il y aura parité dans les salaires selon l'échelle convenue, sous réserve de la prime d'ancienneté contenue à la lettre d'entente III.

Karel G. Blif
Adèle Boulcarns
Leo H

LETTRE D'ENTENTE II

APPLICABLE À L'ANCIENNETÉ EN CAS DE FERMETURE DE L'ENTREPRISE

Tous les salariés dont les noms apparaissent sur la liste au niveau de la convention collective devront demeurer salariés de l'employeur jusqu'à ce qu'ils soient rappelés au travail pour au moins une première fois. Suite à ce rappel, advenant une mise à pied, l'article VIII s'appliquera.

Si l'opération recevient saisonnière, chaque salarié recevra un avis de rappel au travail qui lui sera envoyé par l'employeur en février.

DANS CE CAS LE DROIT DE RAPPEL APPARTIENDRA
EN PRIORITÉ A UN DES DELEGUES D'UNION
A CONDITION QU'IL PUISSE EXECUTER LES FONCTIONS
NORMALES DE LA TÂCHE ET LE PROCÉ
DÉ DE RAPPEL SE CONTINUERA PAR LA SUITE
SELON LES RÈGLES PRÉVUES.

Leo J. [Signature]
Adeline Boulianne

LETTRE D'ENTENTE III

RELATIVE À UNE PRIME D'ANCIENNETÉ

Tout salarié comptant plus d'un an d'ancienneté au premier avril 1984 selon la liste approuvée à la signature de la convention, reçoit une prime de \$0.50 l'heure en plus des taux horaires indiqués à l'annexe "B".

Cette prime est exigible de droit par le salarié nonobstant les dispositions de l'article 10.02 et ne sera pas interprétée comme une dérogation à toute disposition de la convention.

Leon *Paul J. Blay*
Odette Boulianne

LETTRE D'ENTENTE IV
RELATIVE AUX CONGÉS MOBILES

Tout salarié comptant plus d'un an d'ancienneté au premier avril 1984 selon la liste approuvée à la signature de la convention, et par la suite au début de chaque période de référence, a droit à deux congés mobiles payés annuellement. Il doit aviser son supérieur dix (10) jours d'avance pour pouvoir prendre ces congés au cours d'une période de travail programmée.

Il ne pourra choisir une date entre le 1er juin et le 30 septembre.


Léon Bouleau

LETTRE D'ENTENTE V

APPLICABLE A LA PREMIERE OUVERTURE DES OPERATIONS EN 1985

Tous les salariés dont les noms apparaissent sur la liste au niveau de la convention collective devront demeurer salariés de l'employeur jusqu'à ce qu'ils soient rappelés au travail pour au moins une première fois. Suite à ce rappel, advenant une mise à pied, l'article VIII s'appliquera.

TOUT SALARIÉ RAPPELÉ AU TRAVAIL AVANT
LE 1^{er} AVRIL 1985 ET QUI NE PEUT ACCEPTER
DE REVENIR AU TRAVAIL POUR CAUSE
NE PERD AUCUN DES DROITS QUE LUI ACCOR-
DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE
ET IL POURRA REPRENDRE SA FONCTION
EN DATE DU 1^{er} AVRIL 1985.

APRÈS CETTE DATE TOUT RAPPEL
AU TRAVAIL SUIVRA LA PROCEDURE
PRÉVUE.

Leu 11
Robert Gauthier
Adèle Boulianne

LISTE D'ANCIENNETÉ GÉNÉRALE

(CONVENUE À LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION)

| <u>Date</u> | <u>Noms</u> |
|-------------------------|-------------------------|
| 1948 | Huguette Hovington |
| 1968 Mai | Denise Brisson |
| 1968 Juillet | Noel Bouchard |
| 1969 Mai | Margot Guérin |
| 1970 1er juillet | Lucette Gauthier |
| 1970 8 juillet | Gisèle Tremblay |
| 1970 12 août | Odélie Boulianne |
| 1974 15 juin | Lucienne BOulianne |
| 1975 20 juin | Colombe Gravel |
| 1975 20 juin | Jeanine Carré |
| 1975 23 juin | Suzanne Brisson |
| 1975 23 juin | Jacynthe Gravel |
| 1975 24 juin | Marie-Jeanne Bouchard |
| 1977 10 juin | Roland Villeneuve |
| 1977 22 juin | Pierre Boulianne |
| 1977 24 juin | Sylvie Carré |
| 1977 25 juin | Louise Therrien |
| 1978 21 juin | Réjeanne Bouchard |
| 1979 30 mai | Jeanne Martel |
| 1979 6 juin | France Dallaire |
| 1979 15 juin | Henriette Therrien |
| 1979 22 juin | Emma Martin |
| 1979 24 JUIN | SYLVIE CARRE |
| 1979 8 juillet | Renée Jean |
| 1980 1er mai | Gilbert Perron |
| 1980 3 mai | Marielle Tremblay |
| 1980 21 mai | Odile Boulianne |
| 1980 12 juin | Gilberte Gagné |
| 1980 21 juin | Donald Simard |
| 1980 24 juin | Régis BOulianne |
| 1980 juillet | Eric Brisson |
| 1980 15 juillet | Stéphane Gagné |

Leo Y. Karl
Odélie Boulianne

| | |
|------------------|--------------------|
| 1981 10 juin | Pierre Lessard |
| 1981 août | Carl Gravel |
| 1982 mai | Jean Ardoin |
| 1982 30 mai | Monette Dallaire |
| 1982 mai | Sylvain Lefrançois |
| 1982 8 juin | Michel Gravel |
| 1982 juin | Michelle Desroches |
| 1982 27 juin | Nathalie Hovington |
| 1982 1er juillet | Chantale Gaudrault |
| 1982 juillet | Colette Lavoie |
| 1983 2 mai | Alain Kemp |
| 1983 2 mai | Reine Brisson |
| 1983 27 mai | Christiane Gagnon |
| 1983 28 mai | Gabrielle Guérin |
| 1983 1er juin | Blandine BOulianne |
| 1983 6 juin | George Ouellet |
| 1983 8 juin | Bruno Gagnon |
| 1983 9 juin | Lucien Boulianne |
| 1983 10 juin | Pauline Savard |
| 1983 11 juin | Lina BOuchard |
| 1983 11 juin | Claudette Therrien |
| 1983 12 juin | Sarah Emond |
| 1983 14 juin | DOMinique Gravel |
| 1983 21 juin | Daniel Perron |
| 1983 22 juin | Dave Gauthier |
| 1983 23 juin | Daniel BOulianne |
| 1983 23 juin | Sarah Brisson |
| 1983 23 juin | Dominique Desbiens |
| 1983 23 juin | Erick Desbiens |
| 1983 23 juin | Patrice Deschenes |
| 1983 23 juin | Renée Fortin |
| 1983 23 juin | Didier Ouellet |
| 1983 23 juin | Robin Simard |
| 1983 23 juin | Lucie Simard |

René Stéf
Lucie Simard

| | |
|------------------|-------------------|
| 1983 24 juin | Claudette Boutin |
| 1983 26 juin | Marguerite Savard |
| 1983 30 juin | Denis Perron |
| 1983 1er juillet | Dominique Gagné |
| 1983 16 juillet | Gaétane Michaud |
| 1983 16 juillet | François Bouchard |
| 1983 18 juillet | Stéphane Therrien |
| 1983 19 juillet | Martine Marquis |
| 1983 28 juillet | Nicolas Boulianne |

Leo J. *Karel Fauvel*
Uelili Boulianne