

No.

15492-01

NOM

Hilton Québec Limitée

Mrs. Leduc
15492

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE:

14-12-78
30-10-80

HILTON QUEBEC LIMITEE, pour ses établissements de Place Royale (l'Hôtel, l'Eglantine et l'Eperlan),

L'EMPLOYEUR,

-ET-

L'UNION DES EMPLOYES D'HOTELS, MOTELS, CLUBS, LOCAL 382, FTQ, dont le nom a été changé pour UNION DES EMPLOYES D'HOTELS, MOTELS ET CLUBS, LOCAL 31, FTQ,

LE SYNDICAT.

CONVENTION COLLECTIVE intervenue entre les parties plus haut mentionnées.

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION -

1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur et les employés, et leurs représentants respectifs, dans le respect de la loi et de l'autorité.

ARTICLE II - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES -

2.01 Le syndicat a un certificat d'accréditation qui a été obtenu d'un commissaire-enquêteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, le 18 septembre 1973, et dans lequel l'unité de négociation, qu'il

MINISTRE DU TRAVAIL
DES RESSOURCES HUMAINES
ET
DES AFFAIRES SOCIALES

79 MAR -9 10 15

AGENTS

78 DEC 19 14 22

Microfilmé

a seul droit de représenter, à laquelle s'applique la présente convention est décrite comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau."

2.02 Le mot "employeur", quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de l'employeur, aussi bien que l'employeur lui-même;

2.03 Le mot "syndicat", lorsqu'il est employé dans la présente convention collective, désigne les représentants autorisés de l'Union des Employés d'Hôtels, Motels, Clubs, Local 382, FTQ, devenue Union des Employés d'Hôtels, Motels & Clubs, Local 31, FTQ;

2.04 Les mots "employé" ou "employés", quand ils sont utilisés dans la présente convention collective, désignent les membres de l'unité de négociation;

2.05 Les mots "employé régulier", lorsqu'ils sont employés dans la présente convention collective, désignent tout employé membre de l'unité de négociation et qui a complété sa période d'essai au service de l'employeur;

2.06 Les mots "employé à temps partiel", lorsqu'ils sont employés dans la présente convention collective, désignent tout employé qui travaille habituellement un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa

classification et qui a complété sa période d'essai au service de l'employeur.

Cet employé conserve son statut d'employé à temps partiel tant et aussi longtemps qu'il n'a pas demandé et obtenu un poste régulier d'employé à temps complet, même s'il travaille de temps à autre durant le nombre d'heures que prévoit sa classification.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION -

3.01 Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur de:

a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité du personnel;

b) embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied ou congédier les employés;

c) mettre en vigueur des règlements de sécurité et disciplinaires et suspendre, démettre, congédier ou imposer d'autres sanctions aux employés;

d) juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des employés;

e) généralement diriger l'entreprise dans laquelle l'employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer

les méthodes d'exécution, les cédules de production et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations;

3.02 L'employeur s'engage à exercer ses droits de gérance de façon compatible avec les autres dispositions de la présente convention, à défaut de quoi, l'employé pourra soumettre un grief.

ARTICLE IV - REGIME SYNDICAL -

4.01 Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'employeur, le syndicat et leurs représentants respectifs, ou leurs membres, contre tout employé, à cause de ses activités syndicales ou de son abstention de toute activité syndicale;

4.02 Il est également entendu qu'il n'y a aucune sollicitation de membres, aucune perception syndicale ou toute autre activité syndicale, sauf celles prévues à la convention, sur la propriété de l'employeur, sans son consentement.

La présente clause n'a pas pour effet de priver les employés de leur droit de discuter de leurs activités syndicales pendant les périodes de repos;

4.03 Toute personne qui enfreindra les dispositions des deux paragraphes précédents pourra encourir les sanctions disciplinaires qui s'imposeront suivant

les circonstances, le tout, sujet à la procédure de règlement des griefs;

4.04 Tout employé membre du syndicat à la signature de la convention doit, comme condition d'emploi, le demeurer pendant la durée de la convention.

Tout nouvel employé embauché à compter de la signature de la convention doit, comme condition de maintien de son emploi, devenir membre du syndicat dès après avoir complété sa période de probation et le demeurer jusqu'à l'expiration de la convention;

4.05 Pour la durée de cette convention, l'employeur déduira, une (1) fois par mois, sur le salaire de chacun de ses employés membres de l'unité de négociation, un montant égal au montant de la cotisation syndicale imposée à ses membres par le syndicat, et il remettra l'argent ainsi perçu le ou vers le quinze (15) du mois suivant, par chèque payable à l'Union des Employés d'Hôtels, Motels & Clubs, Local 31, FTQ, et adressé au trésorier national, accompagné d'une liste des employés, indiquant le montant perçu de chacun d'eux, ainsi que la date d'embauche et l'adresse des nouveaux employés;

4.06 L'employeur déduit de la paie d'un employé qui a complété sa période de probation le montant des frais d'initiation déterminés par l'union et il remet tel montant en même temps que les cotisations syndicales le mois suivant celui où la déduction a été faite.

ARTICLE V - ACTIVITES SYNDICALES -

5.01 Le syndicat peut nommer un délégué syndical par département. Seul un employé membre de l'unité de négociation peut être nommé délégué syndical;

5.02 Un délégué syndical peut, pendant les heures de travail et sans perte de salaire, mais après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, assister un employé à l'occasion de la soumission de son grief;

5.03 Trois (3) délégués syndicaux forment le comité de négociation du syndicat et sont libérés pour assister aux séances de négociation et de conciliation;

5.04 Un représentant syndical peut rencontrer un employé dans l'établissement de l'employeur après avoir demandé la permission au Directeur de l'établissement;

5.05 Les salariés peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour rencontrer le délégué syndical, après avoir obtenu, au préalable, la permission de leur supérieur immédiat ou du directeur du personnel;

5.06 Un employé peut être libéré pour une période de douze (12) mois, après avoir donné un avis de trente (30) jours à l'employeur, pour s'occuper à plein temps d'affaires syndicales. Pour ce congé, l'employé

continue d'accumuler son ancienneté mais ne jouit d'aucun autre droit prévu à la convention. Un tel congé peut être renouvelable pour une autre période de douze (12) mois sur préavis de trente (30) jours;

5.07 Un représentant syndical peut rencontrer, sur rendez-vous, le directeur du personnel.

ARTICLE VI - TABLEAU D'AFFICHAGE -

6.01 L'employeur convient de désigner des endroits où le syndicat peut afficher les avis ou communications adressés à ses membres et mettre à sa disposition un tableau d'affichage. Il est toutefois convenu que ces avis devront être acceptés au préalable par l'employeur, qui y apposera ses initiales. Toutefois, dans le cas d'un avis de convocation, il n'est pas nécessaire de le faire initialer.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS -

PREMIERE ETAPE:

7.01 Lorsque naît un grief relatif à l'application ou l'interprétation de la présente convention collective, l'employé peut soumettre son grief, par écrit, seul ou accompagné d'un délégué syndical, à son chef de service, dans les cinq (5) jours de la naissance du grief;

7.02 Le chef de service doit remettre sa réponse, par écrit, à l'employé concerné et au syndicat, dans les cinq (5) jours de la réception du grief;

DEUXIEME ETAPE:

7.03 Si le chef de service ne rend pas sa décision dans le délai prescrit ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision, il peut, personnellement ou par l'intermédiaire d'un représentant syndical, en appeler, par écrit, au directeur du personnel, en lui soumettant le grief dans les cinq (5) jours de la réception de la réponse de son chef de service ou de l'expiration du délai qu'avait ce dernier pour répondre au grief;

7.04 Le directeur du personnel, dans les cinq (5) jours de la réception du grief, informe, par écrit, l'employé concerné et le syndicat, de sa réponse;

7.05 Tout grief entre l'employeur et le syndicat est soumis dans les trente (30) jours de la naissance du grief directement au directeur du personnel ou au président du local et la partie intimée doit faire part, par écrit, de sa décision à l'autre partie dans les dix (10) jours de la réception du grief;

7.06 Toutes décisions que peuvent prendre les parties, à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs, ainsi que la décision du tribunal d'arbitrage, sont finales et lient l'employeur, le syndicat et le ou les employés concernés;

7.07 L'employé congédié ou suspendu peut faire un grief. Un employé congédié peut rencontrer son délégué syndical avant de quitter l'établissement;

7.08 Si l'une ou l'autre des parties désire porter un grief à l'arbitrage, elle doit se prévaloir de son droit par un avis écrit adressé à l'autre partie, dans les cinq (5) jours de l'envoi de la décision prévue au dernier stade de la procédure de règlement des griefs ou de l'expiration du délai prévu pour répondre au dernier stade. Dans la même lettre, la partie qui demande l'arbitrage doit fournir le nom de son arbitre, son occupation ou profession, ainsi que son adresse;

7.09 Dans les cinq (5) jours qui suivent le délai prévu au paragraphe précédent, la partie qui a reçu l'avis d'arbitrage doit aviser l'autre du nom de son arbitre, en indiquant son occupation ou sa profession et son adresse;

7.10 Toute personne qui a participé à une des phases précédentes pour le règlement d'un grief, ne peut agir comme arbitre sur le conseil d'arbitrage formé pour entendre ledit grief;

7.11 Les parties désignent à l'avance M. le Juge Laurent Cossette, de Québec, pour agir comme président de tout conseil d'arbitrage pendant la durée de la présente convention collective. Advenant que le président à qui un grief doit normalement être soumis soit dans l'impossibilité de l'entendre, ledit grief

est alors référé à Me Roland Tremblay, c.r., de Saint-Jean. Dans l'incapacité d'agir de MM. Laurent Cossette et Roland Tremblay, les parties peuvent, d'un commun accord, désigner une autre personne pour présider un conseil d'arbitrage et, si aucune entente n'intervient dans un délai de sept (7) jours, l'une ou l'autre partie peut demander à l'Honorable Ministre du Travail de nommer un président;

7.12 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit désigné par le président;

7.13 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stades de la procédure de règlement des griefs;

7.14 Si la juridiction du conseil d'arbitrage est contestée, il doit rendre une décision écrite et motivée sur l'objection, avant de procéder à l'enquête. L'autre partie doit être prévenue à l'avance du désir de contester la juridiction du conseil d'arbitrage;

7.15 Les arbitres ne peuvent pas changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit;

7.16 Lorsque le conseil d'arbitrage en vient à la conclusion qu'un employé a été congédié ou suspendu de façon discriminatoire, il peut modifier ou annuler la sanction;

7.17 Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer, à parts égales, les frais et honoraires du président du conseil d'arbitrage;

7.18 Les parties peuvent, par entente constatée par écrit, prolonger les délais prévus pour soumettre un grief à l'arbitrage ou pour référer un grief à un arbitre unique plutôt qu'à un conseil d'arbitrage.

ARTICLE VIII - MESURES DISCIPLINAIRES -

8.01 Un employé qui n'a pas complété sa période de probation ne peut contester par grief son congédiement;

8.02 Tous les règlements concernant les employés doivent leur être remis avant leur entrée en vigueur;

8.03 Sans limiter en aucune façon le pouvoir de l'employeur, en matière de discipline, il est entendu que tout employé peut être congédié sur le champ dans un cas de vol, d'intoxication par boisson alcoolique ou drogue, ou de bris de propriété malicieux.

ARTICLE IX - ANCIENNETE -

9.01 L'ancienneté signifie la durée des services continus d'un employé depuis son dernier embauchage ou son transfert dans un département;

9.02 Tout employé acquiert le droit d'ancienneté après trente (30) jours de travail pour l'employeur et, à l'expiration de ce délai, son ancienneté est calculée à compter de la date de son embauchage;

9.03 L'ancienneté s'applique au niveau des départements. Il y a trois (3) départements, soit un pour chacun des établissements: 1) l'Hatelet et l'Eglantine; 2) l'Eperlan; 3) les cuisines;

9.04 Advenant une mise à pied dans une classification, les employés ayant le moins d'ancienneté dans cette classification sont d'abord mis à pied;

9.05 Les employés sont rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied;

9.06 En autant que possible, l'employeur réduit la semaine normale de travail plutôt que de procéder à des mises à pied;

9.07 Un employé promu à une fonction à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation reprend son ancienne fonction, avec tous ses droits, si, dans les trois (3) mois de sa promotion, il le désire ou si l'employeur ne juge pas son rendement satisfaisant.

ARTICLE X - PERTE D'ANCIENNETE -

10.01 Un employé perd toute ancienneté quand:

- a) Il quitte son emploi;
- b) il est congédié;
- c) il est mis à pied depuis plus de six (6) mois;
- d) il est absent, pour cause d'accident ou maladie, depuis plus de douze (12) mois;
- e) il fait défaut de se présenter au travail sans avis plus d'une fois dans une période de six (6) mois;
- f) il fait défaut, après une mise à pied, de reprendre son travail dans un délai de trois (3) jours suivant son rappel ou dans un délai de cinq (5) jours de l'envoi d'un tel rappel, s'il est fait par écrit, à moins que l'employé ne puisse justifier à l'intérieur des mêmes délais son impossibilité de reprendre son travail immédiatement.

ARTICLE XI - LISTE D'ANCIENNETE -

11.01 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, l'employeur affiche la liste d'ancienneté des employés. Cette liste indique la date d'embauche et la fonction de chaque employé. Durant les quinze (15) premiers jours de l'affichage, un employé qui se croit lésé peut loger un grief et faire corriger la liste. A l'expiration

de cette période, la liste est présumée exacte. Une liste révisée et à date est affichée le 1er avril de chaque année, et une copie est transmise au syndicat.

ARTICLE XII - GREVE ET CONTRE-GREVE -

12.01 Pendant la durée de la présente convention, il est entendu que tout employé qui prend part ou incite d'autres employés à participer à une grève ou à tout ralentissement de travail peut être l'objet de mesures disciplinaires;

12.02 Le syndicat s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent, n'aident, n'approuvent ou ne participent à une grève ou ralentissement de travail dirigé contre l'employeur;

12.03 L'employeur s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent, n'aident, n'approuvent et ne participent à aucune contre-grève (lock-out) dirigée contre ses employés.

ARTICLE XIII - SECURITE ET SANTE -

13.01 L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses employés pendant les heures de travail;

13.02 Le syndicat convient de coopérer avec l'employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et coopère afin que les employés 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;

13.03 L'employeur doit fournir les moyens de protection exigés par la Loi et les règlements. L'employé doit utiliser les moyens de protection fournis par l'employeur;

13.04 Un employé 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;

13.05 L'employeur assume le transport à l'hôpital.

ARTICLE XIV - CONGE-MATERNITE -

14.01 En cas de maternité, l'employée 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 le poste qu'elle détenait;

14.02 L'employée 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 (7ième) mois de la grossesse, c'est-à-dire, quatre-vingt-dix (90) jours précédents la date probable de l'accouchement. L'employeur se réserve le droit d'exiger que l'employée cesse de travailler si son état devient incompatible aux exigences normales de son emploi;

14.03 L'employée doit reprendre son travail dans les trois (3) mois suivant l'accouchement. Elle produit un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Si l'employée 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.

ARTICLE XV - SALAIRES -

15.01 L'employeur paiera, pendant la durée de la convention, les salaires prévus à l'Annexe "A".

ARTICLE XVI - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE -

16.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures, réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures. Les employés ont droit à deux (2) jours de congé consécutifs.

La présente clause ne doit pas être interprétée comme garantissant un nombre minimum d'heures de travail par semaine;

16.02 Tout employé régulier ne recevant pas de pourboires, au service de l'employeur à la date de la signature de la convention, a droit à huit (8) heures de travail ou à une rémunération équivalente chaque fois qu'il se présente au travail un jour cédulé, à moins qu'il ne soit empêché de travailler pour une cause indépendante de la volonté de l'employeur;

16.03 Tout employé régulier ne recevant pas de pourboires, embauché à compter de la signature de la convention, a droit à quatre (4) heures de travail ou à une rémunération équivalente chaque fois qu'il se présente au travail un jour cédulé, à moins qu'il ne soit empêché de travailler pour une raison indépendante de la volonté de l'employeur;

16.04 Tout employé régulier qui reçoit des pourboires et, au service de l'employeur à la date de la signature de la convention, a droit à quatre (4) heures de travail ou à une rémunération équivalente chaque fois qu'il se présente au travail un jour cédulé, à moins d'être empêché de travailler pour une raison indépendante de la volonté de l'employeur;

16.05 L'horaire de travail est affiché chaque lundi pour la semaine suivante. Cet horaire peut cependant être modifié sur avis de vingt-quatre (24) heures;

16.06 L'employé qui est appelé à travailler un jour de congé hebdomadaire est rémunéré au taux de temps et demi;

16.07 Un employé qui travaille un des jours de congé chômés et payés prévus à la convention est rémunéré pour les heures travaillées en plus de recevoir la rémunération pour le jour de congé;

16.08 Un employé qui travaille un jour de congé chômé et payé prévu à la convention qui coïncide avec un jour de congé hebdomadaire est rémunéré au taux et demi pour chaque heure travaillée, en plus de recevoir la rémunération pour le jour de congé;

16.09 Un employé rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'employeur a droit à trois (3) heures de travail rémunérées à taux et demi ou à une rémunération équivalente en plus d'une indemnité égale à une (1) heure de travail à taux simple pour son déplacement;

16.10 Un employé a droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque période de quatre (4) heures de travail;

16.11 Le travail autorisé effectué en plus de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine est rémunéré au taux et demi.

ARTICLE XVII - JOURS DE CONGE CHOMES ET PAYES -

17.01 Pour la durée de la présente convention, les jours suivants sont considérés comme jours de congé chômés et payés pour les employés réguliers, s'ils sont célébrés un jour de congé chômé et payé:

- Le 1er de l'An;
- Le Vendredi Saint;
- Le Jour de la St-Jean Baptiste;
- La Fête de la Reine;
- La Fête de la Confédération;
- La Fête du Travail;
- Le Jour d'Action de Grâces;
- Le Jour de Noël;
- L'anniversaire de naissance de l'employé;

17.02 Seuls les employés réguliers ayant complété leur période de probation et étant normalement cédulés pour travailler et ayant travaillé leur jour ouvrable précédant et leur jour ouvrable suivant le jour de congé ont droit à la rémunération pour tel jour;

17.03 Un employé régulier en vacance lorsque survient un congé chômé et payé prévu à la convention a droit à la rémunération de tel congé;

17.04 L'indemnité payée à un employé régulier pour un jour de congé chômé et payé prévu à la convention doit être équivalente au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé;

17.05 Un employé régulier qui ne se présente pas au travail lors d'un jour de congé chômé et payé, alors qu'il était cédulé pour le faire, ne reçoit aucune rémunération pour ce jour.

ARTICLE XVIII - VACANCES -

18.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur accorde à ses employés qui ont moins d'un (1) an de services au 30 avril, un (1) jour de vacances par mois de services, jusqu'à concurrence de dix (10) jours, et à une indemnité égale à quatre pour cent (4%) de leurs gains du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante;

18.02 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur accorde à ses employés qui ont complété un (1) an de services au 30 avril, deux (2) semaines de vacances et une indemnité égale à quatre pour cent (4%) de leurs gains du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante;

18.03 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur accorde à ses employés qui ont complété six (6) ans de services au 30 avril, trois (3) semaines de vacances et une indemnité égale à six pour cent (6%) de leurs gains du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante;

18.04 Les employés choisissent leurs vacances par ordre d'ancienneté dans chaque classification et par département au cours du mois d'avril;

18.05 L'employeur détermine le nombre d'employés par classification et par département qui peuvent prendre leurs vacances en même temps.

ARTICLE XIX - CONGES SOCIAUX -

19.01 Dans le cas du décès de son conjoint, un employé ayant six (6) mois d'ancienneté a droit à quatre (4) jours de congé, sans perte de salaire, à compter du jour suivant le décès;

19.02 Dans le cas du décès de son père, de sa mère, d'un enfant, d'un frère ou d'une soeur, un employé ayant six (6) mois d'ancienneté a droit à trois (3) jours de congé, sans perte de salaire, à compter du jour suivant le décès;

19.03 Dans le cas du décès du père ou de la mère de son conjoint, un employé ayant six (6) mois d'ancienneté a droit à un (1) jour de congé, sans perte de salaire, pour assister aux funérailles;

19.04 Dans le cas de la naissance d'un enfant, un employé ayant six (6) mois d'ancienneté a droit à un (1) jour de congé, sans perte de salaire, soit le jour de la naissance, soit le jour du baptême;

19.05 Advenant un incendie de sa demeure, un employé ayant six (6) mois d'ancienneté a droit à un (1) jour de congé sans perte de salaire.

ARTICLE XX - ASSURANCE -

20.01 L'employeur s'engage, pour la durée de la présente convention, à garder en vigueur, aux mê-

mes conditions, la police d'assurance collective;

20.02 A compter du 1er janvier 1979, l'employeur prend les mesures pour que ses employés puissent participer au régime d'assurance couvrant les frais médicaux majeurs en vigueur à l'Hôtel Reine Elisabeth à Montréal, aux conditions qui y existent.

ARTICLE XXI - DIVERS -

21.01 L'employeur fournit et entretient, à ses frais, les uniformes dont il exige le port.

ARTICLE XXII - CORRESPONDANCE -

22.01 Tout avis écrit que l'une des parties désire donner à l'autre devra être donné par la poste, sous pli affranchi et recommandé, ou par livraison, avec preuve de reçu, adressé comme suit:

A l'employeur:

Hilton Québec Limitée,
3, Place Québec,
QUEBEC, Qué.,
G1R 4X3;

Au syndicat:

Union des Employés d'Hôtels,
Motels & Clubs, Local 31, FTQ,
174 ouest, Grande-Allée,
QUEBEC, Qué.,
G1R 2G9;

22.02 Tout avis ainsi mallé sera censé avoir été signifié le jour ouvrable suivant la date de son dépôt à la poste. Le reçu de recommandation postale servira à établir la date de la mise à la poste;

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

ARTICLE XXIII - DUREE DE LA CONVENTION -

23.01 La présente convention entre en vigueur à compter de son dépôt conformément à la Loi et expire le 30 octobre 1980.

L'employeur s'engage à renégocier une augmentation de salaire pour la période du 1er novembre 1979 au 30 octobre 1980, sur demande qui peut lui être faite à compter du 1er août 1979.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 14 ième jour de décembre 1978.

HILTON QUEBEC LIMITEE,

UNION DES EMPLOYES D'HOTELS,
MOTELS & CLUBS, LOCAL 31, FTQ,

[Signature]

[Signature]

[Signature]

John Katsouras

Témoin:

Témoin:

Philippe Gauthier
[Signature]

[Signature]

Henri Gauthier
Louis Marie Gauthier

- A N N E X E "A" -

- SALAIRES -

Les employés au service de l'employeur à la date de la signature de la présente convention, autres que les serveurs et serveuses, reçoivent, dans les trente (30) jours, un montant égal à quarante cents (\$0.40) l'heure travaillée, du 16 juin 1977 au 30 octobre 1978, et les serveurs et serveuses au service de l'employeur à la date de la signature de la présente convention reçoivent un montant égal à vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure travaillée pour la même période.

A compter du 1er novembre 1978, les employés reçoivent les taux de salaire suivants:

	<u>15/6/77</u>	<u>16/6/77</u>	<u>1/11/78</u>
<u>LES CUISINES: -</u>			
Chefs de parties	\$4.03	\$4.43	\$4.83
Commis tournant	3.50	3.90	4.30
Laveurs de casseroles	3.20	3.60	4.00
Plongeurs	3.20	3.60	3.90
Floor stewards	3.40	3.80	4.10
 <u>SALLES: -</u>			
Garçons, serveuses	2.80	3.05	3.25
Capitaines	3.00	3.40	3.55

- ANNEXE "A" -

- SALAIRES -

	<u>15/6/77</u>	<u>16/6/77</u>	<u>1/11/78</u>
<u>SALLES: - (suite)</u>			
Hôtes et hôtesses	\$3.30	\$3.70	\$4.00
Commis débarrasseurs	3.20	3.60	3.75
<u>BARS: -</u>			
Barmans, barmaids	3.50	3.90	4.30
Barboys	3.20	3.60	3.75
<u>SERVICE TECHNIQUE: -</u>			
Hommes d'entretien	3.80	4.20	4.60

Un employé qui a complété sa période de probation reçoit toujours une rémunération de dix cents (\$0.10) supérieure au taux fixé par ordonnance de la Commission du Salaire Minimum.

Un employé en période de probation reçoit un salaire de dix pour cent (10%) inférieur aux taux de salaire ci-haut mentionnés.