

SA 82,01,242

Q-22131-02

Code du travail du Québec, articles 93.1 à 93.9 inclusivement.

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 20 05
M.T.M.S.R.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

HOTEL COLONIAL (ST-FELICIEN) LTEE.,

et

SYNDICAT DES EMPLOYES EN HOTELLERIE
DU LAC ST-JEAN (CSN)

DIFFEREND: Première convention collective.

DATE DE REDDITION: Le 31 décembre 1981.

CONSEIL D'ARBITRAGE:

Arbitre patronal: M. DANIEL GAGNE

Arbitre syndical: M. BERNARD FORTIN

Président du
Conseil d'arbitrage: MRE. J-JACQUES TURCOTTE

PROCUREURS DES PARTIES:

Procureur patronal: M. GUY GAGNE

Procureur syndical: M. JEAN-PAUL LAPOINTE

No. Greffe	SA 82-01-242
No. Dossier	Q 22131-02
Région	02-04
Activité	8811 10
Affiliation	CSN 1

62 JAN 18 11 39

C A N A D A
PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT DE CHICOUTIMI

ARBITRAGE D'UN DIFFEREND DE PREMIERE CONVENTION
COLLECTIVE

(Code du Travail du Québec, S.R.Q. 1964, chap. 141,
Article 93.1 à 93.9 inclusivement)

Entre-

HOTEL COLONIAL ST-FELICIEN LTEE.,

Partie patronale;

-et-

SYNDICAT DES EMPLOYES EN HOTELLERIE DU
LAC ST-JEAN (CSN)

Partie syndicale;

S E N T E N C E A R B I T R A L E

Le Conseil d'arbitrage, composé de M. Daniel Gagné, arbitre patronal, de M. Bernard Fortin, arbitre syndical et de Mtre. J-Jacques Turcotte, Président du Conseil d'arbitrage, nommé sur recommandation des arbitres désignés par les parties, fut constitué le 2 septembre 1981 par M. Yvan Blain, sous-ministre adjoint aux Relations du Travail, Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, pour disposer de ce différend relatif à la négociation d'une première convention

collective. En raison des circonstances tenant lieu de force majeure, qu'il est inutile de répéter dans le préambule de cette décision, des délais additionnels de trente jours furent accordés au présent Conseil d'arbitrage, au fur et à mesure de l'approche de l'expiration de chacune des périodes de temps, par le Sous-Ministre du Travail, et ce dans le respect des dispositions de l'article 90 du Code du Travail du Québec.

Le greffier nommé pour assister le présent Conseil d'arbitrage fut M. Jean-Charles Bisson, greffier au Service de conciliation et d'arbitrage du Ministère du Travail.

La partie patronale était représentée par M. Guy Gagné, conseiller en relations de travail et le mandataire du syndicat fut M. Jean-Paul Lapointe, conseiller syndical, Fédération du Commerce Inc.-CSN.

Une première séance d'arbitrage fut tenue le 12 octobre 1981 et, vu la déclaration des procureurs des parties, faite de consentement, le Conseil décida ce jour-même qu'il devait déterminer le contenu de la convention collective et il en informa immédiatement tant les parties que le Ministre du Travail.

Le Conseil d'arbitrage tint sa première séance d'audition le même jour, soit le 12 octobre 1981, à Jonquière, et la séance suivante eut lieu au Palais de Justice de Chicoutimi le 17 octobre suivant.

Cette dernière séance fut ajournée, à la suggestion du Président du Conseil d'arbitrage, pour permettre aux parties de négocier, si possible, une entente relative à la liste d'ancienneté sur laquelle il y avait divergence profonde de vue, ainsi que sur certains points particuliers, tous sujets qui auraient fait l'objet d'une preuve supplémentaire ou d'une décision du Conseil d'arbitrage si les parties ne parvenaient pas à s'entendre sur les points soulevés soit par elles-mêmes, soit par le Conseil d'arbitrage.

Effectivement, en date du 2 novembre 1981, une entente signée par les parties intéressées, sur certains points en litige, fut adressée au Président

du Conseil d'arbitrage et cette lettre d'entente sera versée en annexe à la convention collective.

Une fois la preuve close, les séances de délibérés du Conseil d'arbitrage furent tenues à la Cour Provinciale, Centre Administratif, Ville de Jonquière, le 23 décembre 1981.

Le Conseil d'arbitrage, après avoir analysé la preuve soumise, considéré attentivement les représentations faites par les procureurs des parties étudié consciencieusement les documents déposés, tenu un délibéré sur la matière, a déterminé le contenu de la convention collective selon l'ordo ci-après désigné.

A prime abord, nous poserons deux remarques préliminaires.

Les parties ont déposé comme exhibit S-2 un document constatant leur accord sur de nombreuses clauses

Afin que le décalque puisse être fait plus facilement par les parties, nous indiquerons en marge l'inscription "S-2" devant chaque clause où il y a eu entente.

Pour les clauses qui ont fait l'objet du différend, ainsi que pour celles laissées à l'appréciation du Conseil d'arbitrage, nous placerons en marge l'abréviation suivante des termes "Conseil d'arbitrage" : "C d'A".

Enfin, au tout début de cette convention collective, nous ajouterons une table des matières, uniquement pour les fins de référence et pour faciliter par les parties intéressées la consultation de la dite convention dans le format de la présente sentence.

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLES</u>		<u>PAGES</u>
-	Définition des termes	1-
1	But de la convention	1-
2	Juridiction	2-
3	Droits de gérance	2-
4	Sécurité syndicale	3-
5	Affichage	3-
6	Représentants syndicaux	3-
7	Absence autorisée	3-
8	Ancienneté	4-
9	Mouvement de main d'oeuvre	4-
10	Mise à pied et rappel au travail	6-
11	Mesure disciplinaire	6-
12	Salaires	7-
13	Heures de travail	8-
14	Temps supplémentaire	10-
15	Fêtes chômées, payées, garanties et congés mobiles.	11-
16	Vacances	11-
17	Assurance-groupe et congés maladie.	13-
18	Congés sociaux	13-
19	Congés de maternité	14-
20	Juré ou témoin	14-
21	Uniformes	14-
22	Erreurs de caisse - bris d'équipement et marchandise.	15-
23	Entretien	15-
24	Sécurité et santé au travail	15-
25	Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage	16-
26	Contrat ou sous-contrat	17-
27	Droits acquis	17-
28	Annexes	17-
29	Durée de la convention	17-

<u>ANNEXES</u>		<u>PAGES</u>
A)	Définition des tâches	19-
B)	Liste d'ancienneté	21-
C)-:	Salaires	23-
D)	Entente particulière	25-

Signature de la sentence arbitrale
tenant lieu de première convention
collective

S-2

DEFINITION DES TERMES

A moins que le contexte ne s'y oppose, pour fins d'interprétation, le mot "employé" ou "salarié" comprend le personnel tant féminin que masculin et le "singulier" veut dire le "pluriel" ou vice-versa, selon le cas.

EMPLOYE OU SALARIE

Tout salarié couvert par le certificat d'accréditation émis le 19 mai 1981-

Dossier: Q-22131-02

EMPLOYE REGULIER

Un employé qui exécute un travail couvert par la présente convention et qui travaille la semaine régulière prévue à l'article 13 et qui a complété sa période d'approbation.

EMPLOYE A TEMPS PARTIEL

Un employé qui exécute un travail assujéti à la présente convention selon un horaire hebdomadaire comportant un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail.

Un tel employé a droit à tous les bénéfices de la présente convention, ceux-ci étant cependant proportionnels à ses heures de travail hebdomadaires.

ARTICLE 1. 00

BUT DE LA CONVENTION

S-2 1.01

Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'employeur et les salariés, d'assurer d'une part, un bon rendement et d'autre part, d'établir des conditions de travail à être observées par les parties.

ARTICLE 2.00 JURIDICTION

- S-2 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur, aux fins de négocier collectivement pour le compte de tous les employés, tels qu'énumérés dans le texte de l'accréditation.
- S-2 2.02 Il est convenu que l'employeur ne fera pas d'entente individuelle contraire ou en conflit avec les prévisions et buts de cette convention avec aucun salarié visé par cette convention ou pour tout travail présentement exécuté par les salariés visés par cette convention, le tout en conformité avec le Code du Travail.
- S-2 2.03 Il est convenu que les employés non régis par la présente convention collective de travail, n'accompliront pas de travail habituellement fait par des salariés de l'unité de négociation.

ARTICLE 3.00 DROITS DE GERANCE

- S-2 3.01 Le Syndicat reconnaît à l'employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4.00 SECURITE SYNDICALE

- S-2 4.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre du Syndicat et payer la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat, pendant la durée de la présente convention.
- S-2 4.02 L'Employeur déduit à chaque paie, de chacun des salariés couverts par le certificat d'accréditation, l'équivalent de la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat et remet les sommes ainsi déduites au cours de la période suivant la perception, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels l'employeur a fait le prélèvement. Copie de cette liste est expédiée au bureau de la Fédération du Commerce Inc. (CSN), 20 Sud rue St-Joseph, Alma. G8B 3E4
- S-2 4.03 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

ARTICLE 5.00 AFFICHAGE

S-2 5.01 L'Employeur consent à ce que le Syndicat affiche aux endroits désignés par celui-ci, des avis se rapportant aux activités du Syndicat.

ARTICLE 6.00 REPRESENTANTS SYNDICAUX

S-2 6.01 L'Employeur s'engage à reconnaître les représentants syndicaux pour voir à l'application de la présente convention.

S-2 6.02 Le Syndicat avise l'Employeur par écrit des noms de ses représentants.

S-2 6.03 Un représentant syndical peut s'absenter de son travail après en avoir avisé l'employeur ou son représentant, pour enquête et règlement de griefs. Le représentant concerné ne pourra s'absenter plus de vingt (20) minutes par fois. L'Employeur convient de lui maintenir son salaire et ses bénéfices.

S-2 6.04 Si le syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur (Fédération du Commerce Inc. CSN ou CSN), l'employeur s'engage à le recevoir durant les heures normales de travail pour ce qui a trait à l'application de la convention collective de travail.

S-2 6.05 L'Employeur s'engage à ne faire aucune discrimination parmi les membres de son personnel en raison de leur affiliation syndicale.

ARTICLE 7.00 ABSENCE AUTORISEE

S-2 7.01 L'Employeur accorde à tout salarié qui en fait la demande, un congé sans solde, pour assister à des journées d'étude ou congrès organisé ou suggéré par le Syndicat ou encore par tout autre organisme auquel le syndicat est affilié.

Ces demandes doivent être formulées en autant que possible dix (10) jours avant la date de l'événement prévu.

Pas plus que deux (2) salariés à la fois, par département, pourront s'absenter.

S-2 7.02 L'Employeur accorde tout autre permis d'absence, sans solde, à tout salarié qui en fait la demande pour toute autre raison jugée valable.

ARTICLE 8.00 ANCIENNETE

S-2 8.01 L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'employeur ou ses acquéreurs éventuels

S-2 8.02 L'ancienneté des salariés prévaut pour les fins d'application de la présente convention.

S-2 8.03 Soixante (60) jours travaillés doivent être écoulés avant que ne puisse être considérée l'ancienneté d'un salarié, laquelle rétroagira ensuite à son premier jour de travail. Le salarié, en période de probation, devient alors un salarié soit à temps plein ou à temps partiel.

Ce salarié est assujéti à la présente convention, mais ne peut recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement ou de mise-à-pied.

Ce salarié qui a été mis à pied, faute de travail, et qui est rappelé au travail en dedans de six (6) mois de sa mise à pied, continue d'accumuler les jours ainsi travaillés avant sa mise à pied afin de compléter sa période de probation prévue au paragraphe précédant.

S-2 8.04 Le 1er janvier de chaque année, l'employeur remet au Syndicat une liste de ses salariés indiquant le nom, la fonction, le salaire, le statut et la date d'ancienneté.

ARTICLE 9.00 MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

S-2 9.01 (a) Dans tous les cas de mouvement de main d'oeuvre à l'intérieur de l'unité de négociation et notamment de promotion, mutation, occupation vacante, nouvelle occupation, etc... la préférence d'emploi est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté au niveau de son département à moins que le salarié ne rencontre les exigences normales de la tâche.

- (b) Si aucun salarié du département concerné ne peut remplir les exigences normales de la tâche, l'employeur accorde alors le poste au salarié d'un autre département ayant le plus d'ancienneté générale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste.
- S-2 9.02 Dans le cas de mouvement de main-d'oeuvre, l'employeur accorde une période d'essai de trente (30) jours de travail et il sera loisible, au cours de cette période, soit au salarié de reprendre son ancien poste, soit à l'employeur de le retourner à son ancienne occupation si le salarié ne remplit pas les exigences normales de la tâche.
- S-2 9.03 (a) Dans tous les cas, un avis indiquant les exigences normales de la tâche doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs aux endroits habituels et les salariés qui désirent postuler doivent le faire en inscrivant leur nom sur l'avis d'affichage.
- Après l'affichage, une copie de l'avis comportant les noms des postulants sera remise à un représentant syndical. Le poste est comblé dans les cinq (5) jours qui suivent le dernier jour de l'affichage.
- (b) Tout salarié absent pour des raisons prévues par la convention collective de travail ou autrement autorisé peut faire inscrire son nom sur l'avis d'affichage par un représentant syndical.
- S-2 9.04 Tout salarié assigné temporairement à l'exécution d'un travail comportant une rémunération inférieure ne subit aucune perte de salaire. Cependant l'effet de cette clause ne s'applique pas au salarié qui est assigné temporairement sur un poste dont la rémunération est rattachée aux pourboires.
- S-2 9.05 Un salarié qui remplit temporairement un poste comportant une rémunération supérieure reçoit la rémunération supérieure.
- S-2 9.06 Pour les fins d'application de la présente convention, les parties reconnaissent que les départements sont les suivants:
- A) Cuisine
B) Salle à manger- salle de réception- Restaurant
Mélodie- Mélo-Bar- Disco-Cabaret- Bar l'Impact

- C) Maintenance- conciergerie
- D) Entretien ménager
- E) Réception- téléphoniste- bureau.

ARTICLE 10.00

MISE-A-PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

S-2 10.01

Tout salarié qui justifie plus de trois (3) mois d'ancienneté a droit à un préavis de mise à pied.

Ce préavis est d'une (1) semaine si l'employé justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de plus de dix (10) ans de service continu.

S-2 10.02

Les préavis de mise-à-pied stipulés à l'article 10.01 ne sont pas applicables dans les cas de fautes graves, tel que prévu à l'article 11.02 (b) ou de cas fortuit (excluant toutes décisions administratives).

S-2 10.03

Les mises-à-pied sont effectuées par ordre d'ancienneté, en commençant pas celui qui en a le moins dans le département concerné, à moins que le salarié qui demeure au travail ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Le salarié ainsi affecté pour une période de plus de trois (3) semaines peut déplacer le salarié d'un autre département ayant moins d'ancienneté générale que lui, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

S-2 10.04

Dans le cas de rappel au travail, l'Employeur rappelle d'abord le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux mis-à-pied dans le département où la vacance s'est produite, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 11.00

MESURE DISCIPLINAIRE

S-2 11.01

Le Syndicat convient de la nécessité d'une certaine discipline dans l'établissement, il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et de discipline.

S-2 11.02 (a) L'Employeur convient de ne pas appliquer de mesure disciplinaires avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une (1) fois par écrit avec copie au Syndicat. Telle mesure disciplinaire est proportionnelle à l'offense reprochée.

(b) Dans le cas de vol ou dommage délibéré à la propriété, l'employeur peut sévir immédiatement soit par suspension, soit par congédiement ou autrement.

S-2 11.03 Toute offense portée officiellement au dossier du salarié sera retirée automatiquement de ce dossier douze (12) mois après son inscription.

S-2 11.04 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application de la présente clause est sujette à la procédure de grief et d'arbitrage et il est convenu qu'un salarié suspendu ou congédié qui, au cours de la procédure de grief et d'arbitrage sera considéré comme ayant été trop sévèrement ou injustement puni, aura droit au remboursement partiel ou total selon le cas du salaire perdu par suite de telle suspension ou congédiement.

ARTICLE 12.00 SALAIRES

S-2 12.01 Les salaires pour la durée de la présente convention sont ceux déterminés à l'Annexe "C".

S-2 12.02 La paie est remise au salarié à toutes les semaines au plus tard le jeudi midi.

Le bordereau de paie doit indiquer:

- le nombre d'heures régulières
- le nombre d'heures supplémentaires
- le taux horaire régulier
- le taux horaire du temps supplémentaire
- le salaire brut
- l'assurance-maladie R.A.M.Q.
- l'assurance-chômage
- l'impôt fédéral
- l'impôt provincial
- le Régime des Rentes du Québec
- la Cotisation syndicale
- la paie nette.

C d'A 12.03

Pourboire

Lors des réceptions payantes ou gratuites, tenues chez l'employeur le montant du pourboire versé par les personnes ou les groupes reçus sera payé aux salariés faisant le service au plus tard le jour de la paie suivant toute réception.

ARTICLE 13.00

HEURES DE TRAVAIL

S-2 13.01

(A) CUISINE

La semaine régulière de travail est de quarante-quatre (44) heures réparties en cinq (5) jours de travail.

(B) 1. RESTAURANT - SALLE A MANGER

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties en six (6) jours.

2. BAR L'IMPACT

La semaine régulière de travail est de quarante-quatre (44) heures, répartie en six (6) jours.

3. DISCO-CABARET

Concernant le bar-man ou bar-maid ainsi que le disque-"jockey", la semaine de travail est de vingt-quatre (24) heures, réparties entre 21.00 heures et 3.00 heures du jeudi au dimanche inclusivement de chaque semaine.

Concernant les serveurs, serveuses, la semaine régulière de travail est de douze (12) heures, réparties en deux (2) soirs entre le jeudi et le dimanche.

Concernant le ou les bar-man ou bar-maid de ce département, les heures de travail disponibles dans les autres départements, comme bar-man, bar-maid, serveurs, serveuses, l'employeur doit leur offrir avant de rappeler tout autre salarié, sauf au Bar l'Impact.

4. MELO-BAR

Les heures régulières travail des salariés de ce département sont celles existantes à la date de la signature de la présente convention.

C d'A

(C) MAINTENANCE ET CONCIERGERIE

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures.

Les salariés de ce département s'entendent sur une programmation afin d'assurer le service durant toute la semaine, le tout ratifié par l'employeur.

C d'A

(D) ENTRETIEN MENAGER

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures.

Les salariés de ce département s'entendent sur une programmation afin d'assurer le service durant toute la semaine, le tout ratifié par l'employeur.

C d'A

(E) Toute programmation d'heures de travail, prévue aux deux paragraphes précédents, peut être changée après entente entre les parties.

S-2

(F) RECEPTION-BUREAU

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties en quatre (4) jours.

S-2 13.02

Les heures de travail disponibles sont accordées aux salariés à temps partiel, par ordre d'ancienneté.

S-2 13.03

La programmation des heures de travail pour les salariés d'un département est sous la responsabilité de l'employeur. La programmation est affichée à 17.00 heures, le samedi de chaque semaine. Après l'affichage, aucun changement ne peut être effectué à moins d'entente contraire entre les parties.

Les salariés à temps partiel sont programmés sur une liste à part des salariés à plein temps.

S-2	13.04	<p>Les salariés sont programmés pour un minimum de trois (3) heures consécutives.</p> <p>Pour fins de calcul de l'ancienneté, trois (3) heures de travail égalent à une (1) journée de travail.</p>
S-2	13.05	<p>Tout salarié a droit à quinze (15) minutes de repos l'avant-midi et à quinze (15) minutes de repos l'après midi. Ces périodes quotidiennes de repos, en cas d'impossibilité de jouissance par le salarié, deviennent alors monnayables.</p> <p>Tout salarié programmé pour un minimum de trois (3) heures à n'importe quelle période de la journée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes.</p>
C d'A	13.06	<p>L'employeur continue d'appliquer la politique existante à la date de la signature de la présente convention, concernant la période de repas accordée à ses salariés, selon laquelle ces derniers peuvent manger durant leur heures régulières de travail.</p> <p>Le coût des repas pour les salariés de l'entreprise est de \$1.25 par repas.</p>

ARTICLE 14.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

S-2	14.01	<p>Tout salarié dont la semaine de travail se compose de trente-cinq (35) heures est rémunéré à son taux horaire régulier pour les trois premières heures de temps supplémentaire qu'il accomplit. Les heures subséquentes sont rémunérées à 150% de son taux horaire régulier.</p>
S-2	14.02	<p>Tout travail effectué un jour de congé chômé et payé, tel qu'énuméré à l'article 15.01, est rémunéré au taux double (200%) du taux horaire régulier.</p>
S-2	14.03	<p>Tout salarié rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail a droit à une rémunération équivalente à trois (3) heures au taux horaire régulier.</p>
S-2	14.04	<p>L'Employeur ne peut obliger un employé à effectuer du surtemps, celui-ci étant sur une base volontaire.</p> <p>Toute heure de travail autorisée et exécutée en dehors de la semaine régulière de travail, pour les salariés</p>

dont l'horaire de travail est de quarante (40) heures ou plus, est rémunérée au taux de temps supplémentaire fixé à 150%.

ARTICLE 15.00 FETES CHOMEES, PAYEES, GARANTIES ET CONGES MOBILES

C d'A 15.01 Tout salarié a droit aux jours de congés payés et garantis suivants:

Le Jour de l'An;
Le Lendemain du Jour de l'An;
Le Vendredi Saint;
La Fête Nationale des Québécois (St-Jean Baptiste)
Le Jour de la Confédération;
La Fête du Travail;
L'Action de Grâces;
Le Jour de Noël;

De plus, tout salarié bénéficie de deux congés mobiles par année, avec avis à l'employeur d'au moins une semaine de calendrier préalablement à la prise de chaque congé mobile.

S-2 15.02 Si l'un ou l'autre des congés chômés et payés survient un jour de congé du salarié, un samedi ou un dimanche, il est reporté au premier jour ouvrable suivant ou payé selon le choix du salarié concerné.

ARTICLE 16.00 VACANCES

S-2 16.01 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel.

Cette période s'étend du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

S-2 16.02 Tout salarié qui, au 30 avril de chaque année, n'a pas complété une année de service pour le compte de l'Employeur a droit à autant de journées de vacances qu'il a complété de mois d'emploi jusqu'à un maximum de deux (2) semaines normales de travail.

S-2	16.03	Un (1) an de service: deux (2) semaines 4% Cinq (5) ans de service: trois (3) semaines 6% Douze (12) ans de service: quatre (4) semaines 8%
S-2	16.04	(a) Le salarié régulier doit recevoir comme paie de vacances le pourcentage (%) du salaire gagné durant l'année de référence tel que stipulé ci-haut ou l'équivalent de une (1) semaine de salaire au taux qu'il gagne au moment de sa prise de vacances pour chaque semaine de vacances, soit le plus élevé des deux. (b) Le salarié partiel doit recevoir comme paie de vacances le pourcentage (%) du salaire gagné durant l'année de référence tel que stipulé précédemment.
S-2	16.05	(a) Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité, mise-à-pied et toutes autres absences permises par la convention. (b) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances en raison d'une absence telle que précitée se voit accorder ses vacances à une autre période après entente avec l'employeur.
S-2	16.06	La période de prise de vacances se situe entre le 30 avril d'une année et le 1er mai de l'année suivante. L'Employeur accorde les vacances aux salariés par ordre d'ancienneté et en tenant compte du choix exprimé par ce dernier.
S-2	16.07	Les salariés ont droit de choisir jusqu'à trois (3) semaines consécutives ou non de vacances durant la période normale de vacances.
S-2	16.08	La paie de vacances qui est due à chaque salarié, lui est versée la journée de paie qui précède le commencement de sa période de vacances.
S-2	16.09	Lorsque tout congé, tel que défini à l'article 15, tombe pendant la période de vacances payées du salarié, celui-ci peut prendre un jour de vacances payé en plus, en même temps que ses vacances.
S-2	16.10	La liste des vacances est affichée au plus tard le

1er avril courant.

S-2 16.11

Les personnes exclues de l'unité de négociations ne peuvent affecter le choix des vacances des salariés de l'unité de-négociation.

ARTICLE 17.00

ASSURANCE-GROUPE ET CONGES-MALADIE

C d'A 17.01

L'Employeur s'engage à administrer dans ses cadres actuels un plan d'assurance-groupe couvrant vie, salaire, et autres avantages.

Le plan est choisi par les salariés et ratifié par l'Employeur.

C d'A 17.02

Ne pourront faire partie de ce plan d'assurance-groupe que les salariés à temps complet ayant au minimum un an (1) d'ancienneté au service de l'employeur.

C d'A 17.03

Le coût de la prime est payé dans une proportion de 50% par l'employeur et dans une proportion de 50% par le salarié.

C d'A 17.04

Tout salarié à temps plein a droit à six (6) jours de congés maladie payés par année, non cumulatifs et non monnayables.

ARTICLE 18.00

CONGES SOCIAUX

C d'A 18.01

Tout salarié bénéficie d'un congé sans retenue de salaire dans les cas suivants:

- a) Dans le cas du décès du conjoint: cinq (5) jours;
- b) Dans le cas du décès d'un enfant, du père, de la mère: trois (3) jours;
- c) Dans le cas du décès d'un frère, d'une soeur: deux (2) jours;
- d) Dans le cas du décès du grand'père, de la grand'-mère: un (1) jour;
- e) A l'occasion du mariage d'un employé, celui-ci peut s'absenter sans perte de salaire le jour de son mariage.

f) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant:
un (1) jour;

S-2 18.02

L'article 18.01 s'applique en autant que le salarié visé aurait normalement été requis de travailler pendant ces journées.

S-2 18.03

L'Employeur pourra accorder à un salarié qui lui en fera la demande un congé sans solde pour tout motif qu'il jugera acceptable.

ARTICLE 19.00

CONGE DE MATERNITE

S-2 19.01

- (a) La salariée enceinte a droit au congé de maternité
- (b) La salariée peut quitter à n'importe quel moment au cours de sa grossesse, pour revenir au travail dans les cent-vingt (120) jours qui suivent la date de l'accouchement ou si c'est plus avantageux pour elle, dans les six (6) mois de la date de son départ.
- (c) En ce qui concerne les autres bénéficiaires, l'ordonnance No. 17 s'applique.
- (d) L'ancienneté de la salariée continue de s'accumuler pendant son absence.

ARTICLE 20.00

JURE OU TEMOIN

S-2 20.01

Tout salarié appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin reçoit son salaire régulier mais il doit remettre à l'employeur l'indemnité ou les honoraires qui lui sont versés. Si l'indemnité ou les honoraires sont supérieurs à son salaire, le salarié conserve la différence.

ARTICLE 21.00

UNIFORMES

C d'A 21.01

Tout uniforme ou partie d'uniforme exigé par l'employeur doit être payé et entretenu par celui-ci.

ARTICLE 22.00 ERREURS DE CAISSE- BRIS D'EQUIPEMENT ET MARCHANDISES

C d'A 22.01
Aucun salarié ne peut être tenu responsable des erreurs involontaires de caisse, ni de factures non payées par un client.

Aucun salarié ne peut être tenu responsable d'équipement ou de marchandises brisés par accident dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 23.00 ENTRETIEN

S-2 23.01
L'Employeur reconnaît les normes du cours de l'Hôtellerie du Québec qui signalent que les employés d'Hotel-Restaurant doivent ne faire que le ménage usuel à leur tâche.

Les travaux d'entretien ménager sont exécutés par le personnel employé à ce titre.

ARTICLE 24.00 SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

S-2 24.01
L'Employeur s'engage à respecter et appliquer les normes de la Loi no. 17, sur la santé et la sécurité du Travail, sanctionnée le 21 décembre 1979.

S-2 24.02
L'Employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de santé-sécurité du travail, les lois et règlements qui deviennent partie intégrante de cette convention collective.

S-2 24.03
Il est entendu que la sécurité au travail et la prévention des accidents est un objectif primordial des parties. Aussi, les parties conviennent qu'il faut informer les employés des risques inhérents à leur travail et éduquer la main d'oeuvre dans le sens de la sécurité.

S-2 24.04
Un employé n'est pas tenu d'effectuer un travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité ou celle des autres.

S-2 24.05
Si on le lui ordonne, il peut refuser sans encourir de pénalité.

S-2 24.06
Toutefois, lorsqu'un employé considère que des conditions reliées à son travail sont susceptibles de mettre sa sécurité en danger, et que le cas ne peut être réso

- lu au niveau de son service ou de son département, il sera porté à l'attention des propriétaires du commerce.
- S-2 24.07 L'employé ne subira aucune mesure discriminatoire ou disciplinaire pour la raison qu'il a refusé de faire le travail dans de telles conditions.
- S-2 24.08 L'Employeur met à la disposition des employés des endroits propres et convenables pour se dévêtir et manger; ceux qui s'en servent doivent les garder propres et en ordre.
- S-2 24.09 A la suite d'un accident de travail, l'employé qui a subi un accident de travail ou qui est atteint d'une maladie industrielle réintégrera le poste qu'il occupait avant l'accident ou la maladie.
- S-2 24.10 Toutefois, dans l'éventualité où son état ne lui permettrait pas de reprendre son poste régulier, il est relocalisé à un autre emploi pour lequel il est apte. Des rencontres auront lieu entre les parties afin de s'entendre sur une telle relocalisation. En cas de désaccord, l'arbitre fixe le contenu de la tâche et le salaire.

ARTICLE 25.00

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- S-2 25.01 Un grief comprend toute mésentente relative à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la présente convention.
- S-2 25.02 Le ou les syndiqués ou le Syndicat doivent soumettre tout grief, par écrit, au directeur des opérations ou à son représentant autorisé dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance dudit grief ou de la connaissance qu'il en a eu.
- S-2 25.03 L'Employeur donne sa réponse, par écrit, au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief.
- S-2 25.04 Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante par le Syndicat, le grief peut être soumis à l'arbitrage conformément au Code du Travail de la Province de Québec.
- S-2 25.05 L'avis d'arbitrage doit être envoyé à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables de la réponse donnée par l'employeur aux termes du paragraphe 21.03 ci-

dessus.

- S-2 25.06 La décision de l'Arbitre est finale et exécutoire et elle lie les deux (2) parties à cette convention.
- S-2 25.07 La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'arbitrage.
- S-2 25.08 Les frais de l'arbitre sont défrayés à part égale par les parties.
- S-2 25.09 Tous les délais dont il est fait mention à la procédure de règlement des griefs et à la procédure d'arbitrage sont des délais de rigueur. Les mêmes délais ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.
- S-2 25.10 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par un supérieur.

ARTICLE 26.00 CONTRAT OU SOUS-CONTRAT

- S-2 26.01 Aucun contrat, sous-contrat ou travail à forfait ne peut être accordé s'il a comme conséquence d'entraîner la disparition de travaux normalement effectués par les salariés couverts par la présente convention.

ARTICLE 27.00 DROITS ACQUIS

- S-2 27.01 A moins d'une stipulation expresse ou contraire dans la présente convention, les salariés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis, soit en vertu de l'usage ou de la coutume particulière de l'entreprise concernée dont ils jouissent actuellement.

Les salariés recevant un salaire et des avantages pécuniaires supérieurs à ceux déterminés dans la présente convention continuent à bénéficier des mêmes salaires et avantages.

ARTICLE 28.00 ANNEXES

- S-2 28.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 29.00 DUREE DE LA CONVENTION

C d'A 29.01

La présente convention entre en vigueur le 1er octobre 1981 pour se terminer le 30 septembre 1983.

La convention actuelle demeurera en vigueur jusqu'au jour de la signature de la prochaine convention collective de travail.

II. DISPOSITIONS

Parcours des tâches de préparation et de réception des commandes, la cuisson et la présentation des plats effectués la préparation et la cuisson des plats dans le restaurant et autres locaux annexes.

1. CUISINE

Tout salarié dans le travail principal consiste à effectuer les tâches de cuisine, de réception des commandes et de service des clients.

Tout salarié dans le travail principal consiste à donner l'accueil aux clients, tant au restaurant qu'à l'extérieur, à effectuer la tâche de réception, de service des commandes, de service à la table et l'entretien des locaux, tant aux clients qu'aux employés.

Tout salarié dans le travail principal consiste à effectuer les tâches de cuisine, de réception des commandes et de service des clients.

2. SERVICE

Tout salarié dans le travail principal consiste à recevoir les clients, à effectuer les tâches de réception, de service des commandes, de service à la table et l'entretien des locaux, tant aux clients qu'aux employés.

3. PLANCHES

Tout salarié dans le travail principal consiste à effectuer les tâches de cuisine, de réception des commandes et de service des clients.

DEFINITION DES TACHES

.01 AIDE-CUISINIER

Personne qui aide à la préparation, l'assaisonnement, la cuisson et la portionnement des aliments; effectue la préparation et la cuisson de certains items de nourriture et exécute toute autre tâche connexe.

.02 MAINTENANCE

Personne qui effectue une variété de travaux reliés à différents secteurs de métiers pour l'entretien général de l'Hôtel et effectue ou aide dans les réparations générales de l'Hôtel; exécute toute autre tâche connexe.

.03 SERVEURS (EUSES)

Tout salarié dont le travail consiste à donner le service aux tables, tant au restaurant qu'à la salle à manger, dans la salle de réception, service aux chambres, ainsi que dans l'un ou l'autre des Bars de l'entreprise, tant aux clients qu'aux serveuses.

.04 BAR-MAN - BAR MAID

Tout salarié dont le travail principal consiste à servir les clients à l'un ou l'autre des bars de l'entreprise, tant aux clients qu'aux serveuses

.05 RECEPTION

Tout salarié dont le travail consiste à recevoir les clients de l'entreprise, recevoir les appels téléphoniques, faire le travail relié à la réception de l'Hôtellerie et accomplir le travail général de secrétariat.

.06 PLONGEURS

Tout salarié dont le travail principal consiste à laver la vaisselle et les ustensiles, chaudrons, marmites, au département de la cuisine.

C d'A

ANNEXE " B "

LISTE D'ANCIENNETE

EMPLOYES A TEMPS COMPLET

ARCAND, Nicole	24-03-80
BERGERON, Christian	07-01-79
BLOUIN, Lucie	10-10-78
BOUCHARD, Louise	18-03-81
GAGNON, Danielle	13-05-80
GIRARD, Lucette	18-08-80
HARVEY, Sylvie	26-01-81
HEBERT, Annette	22-07-80
HEBERT, Diane	06-04-81
LAFLAMME, Diane	12-06-76
LANDRY, Thérèse	10-01-77
LANGLAIS, Carmen	30-01-80
GAGNE, Darquise	02-06-81
LAPOINTE, Chantale	26-03-81
LAVOIE, Lisette	09-09-79
LEPAGE, Louise	08-07-79
LEPINE, Hélène	05-09-77
MARTEL, Gisèle	05-05-80
OUIMET, Martin	01-04-79
PAGE, Dory-Anne	05-11-80
PERRON, Eliude	16-03-74
PERRON, Christian	07-01-79
PERRON, Gisèle	01-04-78
RENAUD, Claude	04-05-78
RENAUD, Yvan	17-02-75
ST-PIERRE, Thérèse	07-01-79
VILLENEUVE, Simone	04-06-75
LALANCETTE, Joanne	28-09-81
QUELLET, Marie-Rose	08-12-80
VERREAULT, Solange	23-10-77
MENARD, Jean-Yves	16-03-74
TALBOT, Ginette	02-06-75
TALBOT, Thérèse	02-02-75

EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

PERRON, Stéphane	23-05-81
PERRON, Carmen	23-05-81
POTVIN, Bernard	22-05-81
DUFOUR, Luc	23-05-81
DUFOUR, Marc	22-05-81
MENARD, Jacqueline	21-05-81
LALANCETTE, Lise	04-04-81
COUDE, Michel	09-02-81
DOUCET, Christian	23-10-81
BOURGOIN, Sylvie	01-06-81
PLOURDE, Jocelyne	02-07-81
RENAUD, Chantale	02-02-81

C d'A

ANNEXE " C "

SALAIRES HORAIRES

	DATE D'ENTREE EN VIGUEUR		82.10.01
Bar maid- Bar man Serveurs (euses)	0 à 6 mois	3.28	3.28
	6 mois et plus	3.43	3.43
Réceptionniste (Bureau)	0 à 6 mois	4.25	4.25
	6 mois et plus	4.40	4.40
Maintenance	0 à 6 mois	4.25	4.25
	6 mois et plus	4.40	4.40
Concierge	0 à 6 mois	4.25	4.25
	6 mois et plus	4.40	4.40
Entretien ménager	0 à 6 mois	4.25	4.25
	6 mois et plus	4.40	4.40
Aide cuisinier	0 à 6 mois	4.25	4.25
	6 mois et plus	4.40	4.40
Plongeur	0 à 6 mois	4.25	4.25
	6 mois et plus	4.40	4.40

C d'A

INDEXATION DES SALAIRES A L'AUGMENTATION DU COUT DE LA VIE

A compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, soit le 1er octobre 1981, le salaire des employés est réajusté en fonction de la hausse du coût de la vie à raison du pourcentage publié par Statistique Canada (I.P.C.) 1961: 100.

Cet ajustement est intégré au salaire.

Le premier ajustement aura lieu le 1er avril 1982, basé sur l'indice du 31 décembre 1981 par rapport à l'indice existant à la date du 31 mars 1982.

Par la suite l'ajustement s'effectue à tous les six mois, l'indice de référence étant celui du dernier ajustement.

BUT DE L'INDEXATION:

Cette indexation a pour but de protéger les salariés contre toute augmentation éventuelle, dans le cours de la convention collective, de l'indice des prix à la consommation publié régulièrement par le Bureau Fédéral de la Statistique.

C d'A

RETROACTIVITE

Un montant forfaitaire de \$300.00 est accordé à tous les salariés travaillant à temps complet.

Ce montant de \$300.00 est accordé aux employés à temps partiel proportionnellement aux heures travaillées, mais sans ne dépasser ce maximum de \$300.00.

PRIMES

Mme. Danielle Gagnon reçoit une prime de \$0.50 l'heure car en plus d'être réceptionniste, elle est appelée à effectuer le travail de bureau et cette prime vaut pour les deux titres d'emploi.

Une prime de \$0.50 l'heure est octroyée au salarié qui remplace le chef cuisinier.

AVANTAGES SALARIAUX

L'employeur doit maintenir toute rémunération salariale payée à ses employés et qui va au delà des salaires horaires prévus dans la présente annexe, le tout en conformité des dispositions du deuxième paragraphe de l'article 27.01 de la présente convention collective.

ANNEXE " D "

PROTOCOLE D'ENTENTE INTERVENU
ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES EN HOTELLERIE
DU LAC-ST-JEAN (CSN)

-et-

HOTEL COLONIAL (ST-FELICIEU) LTEE.,

à la date du 30 octobre 1981.

Les parties ci-haut mentionnées conviennent ce qui suit:

- 1) Qu'il y a entente sur la liste d'ancienneté telle que signée à ce jour.
- 2) Que les noms suivants: Thérèse Talbot, Ginette Talbot, Yvon Renaud, Marie-Rose Ouellet, Jean-Yves Ménard doivent être inclus sur la liste d'ancienneté de l'unité de négociation.
- 3) Que M. Adrien Gaudreault doit être exclu de la liste de l'unité de négociation.
- 4) Que Mme. Chantale Renaud soit inscrite sur la liste d'ancienneté et qu'une indemnité de \$300.00 lui soit versée par l'employeur en guise de compensation.

Les parties ont signé à St-Félicien, ce 30ième jour d'octobre 1981.

LISSETTE LAVOIE, Prés.

VIC TALBOT,

YVAN RENAUD.


AURELIEN TALBOT.

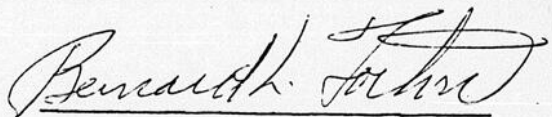
LE SYNDICAT DES EMPLOYES EN
HOTELLERIE DU LAC ST-JEAN (CSN)

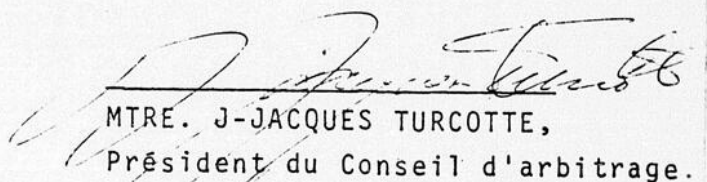
HOTEL COLONIAL (ST-FELICIEU)
LTEE.


La présente sentence arbitrale constitue le contenu de la première convention collective déterminée conformément aux articles 93.1 à 93.9 inclusivement du Code du Travail (S.R.Q. 1964, chapitre 141, amendé jusqu'à maintenant) entre - HOTEL COLONIAL (ST-FELICIEN) LTEE employeur, et - SYNDICAT DES EMPLOYES EN HOTELLERIE DU LAC ST-JEAN (CSN), le syndicat.

SIGNE A JONQUIERE, ce 13 ième jour de janvier 1982.


DANIEL GAGNE,
Arbitre patronal.


BERNARD FORTIN,
Arbitre syndical.


M. J-JACQUES TURCOTTE,
Président du Conseil d'arbitrage.

COPIE CONFORME

GREFFIER
DATE: 82-01-18
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)