

No.

NOM

13399-05

Canadian Pacific Hotels Ltd  
(Le Château Montebello)



Gouvernement du Québec  
Ministère du travail et de la main-d'œuvre  
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31022939	790320

IDENTITE

Microfilmé

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	CANADIAN PACIFIC HOTELS LTD	790630	790307	8811 Employeur
A2	LE CHATEAU MONTEBELLO			
A3	MONTEBELLO	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	P Q		M13399005	000180
			Code postal	
			NOUVELO	
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	FRAT. CAN. DES CHEMINISTES EMBL. DES	8811		
A5	TRANSPORTS ET AUTRES DUU #281	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 04	A16 71.0	A17 75.04	A18 070	A19 4	A20 0.0	A21 0.6	A22	A23 12
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (pompier/pompier) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un établissement un syndicat un certifié. 02 Un employeur un établissement plus syndicat plus certifié. 03 Un employeur plus établissement un syndicat un certifié. 04 Un employeur plus établissement un syndicat plus certifié. 05 Plus employeur un établissement un syndicat plus certifié. 06 Plus employeur plus établissement un syndicat plus certifié. 07 Plus employeur plus établissement plus syndicat plus certifié.  Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Régionale éducation 11 Régionale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CCI 03 FAT-CCI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte Nord 100 Nouveau-Québec  Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livres 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompier 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

M 13399-05

MINISTÈRE DU  
TRAVAIL

JUN 14 9 55 AM '79

DIVISION DES  
DOCUMENTS ET  
MICROFILMS.

LES HOTELS DU PACIFIQUE CANADIEN LIMITEE

CONVENTION GOUVERNANT

LES SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

POUR LES EMPLOYES DU

CHATEAU MONTEBELLO, MONTEBELLO, QUEBEC

CONVENTION EFFECTIVE LE 01 JUILLET 1970

POSTE

MAR 20 11 49

DIRECTOR GENERAL  
GENERAL INVESTIGATOR  
MONTREAL

I N D E X

	<u>ARTICLE</u>
Abolition of Positions and Displacements	20
Annual Vacation	9
Appendix "A"	
Appendix "B"	
Arbitration of Grievances	24
Bereavement Leave	12
Brotherhood Dues Deduction	4
Bulletining and Filling Position	21
Compensation for Time Lost on Account of Illness	10
Days Off	16
Definitions	2
Duration of Agreement	28
General Holidays	8
Grievance Procedure	23
Group-Life Insurance	11
Hours of Work	14
Lay-off and Recall	18
Leave of Absence	13
Loss of Seniority	19
Miscellaneous	26
Overtime	15
Preservation of Management Rights	27
Probationary Period	25

I N D E X

ARTICLE

Recognition	1
Rehabilitation	22
Relief Work and Preservations of Rights	6
Seniority	17
Strikes and Lock-Outs	3
Training and Promotion	7
Wage Rates	5

ARTICLE 1

GROUPE NEGOCIATEUR

- 1.1 Convention entre Canadian Pacific Hotels Limited, représentant Le Château Montebello, Montebello, province de Québec, ci-après dénommé "la compagnie", et Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (Fraternité Canadienne des Cheminots, Employés des Transports et autres Ouvriers), section locale No. 281, ci-après dénommé "le syndicat".
- 1.2 Cette convention est rédigée en français et seul ce texte sera valable dans l'application de cette convention.
- 1.3 Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux employés du Château Montebello, Montebello, province de Québec, occupant les classifications énumérées à l'annexe "A", ou des classifications similaires qui pourraient être créées pendant la durée de la présente convention.
- 1.4 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent pas aux titulaires des positions énumérées à l'annexe "B", ni de classifications similaires qui pourraient être créées pendant la durée de la présente convention, entendu que le président local des griefs en sera préalablement avisé.

## ARTICLE 2

### DEFINITIONS

2.1 Au sens de la présente convention:

- a) le terme "employé (e)" désigne toute personne ayant des droits à l'ancienneté en vertu de la présente convention;
- b) le terme "position" désigne toute occupation dans une classification régie par les dispositions de la présente convention;
- c) le terme "classification" est désigné dans l'annexe "A";
- d) le terme "catégorie" est désigné par les groupes de classifications à l'annexe "A";
- e) le terme "position exclue" désigne toute occupation qui n'est pas régie par les dispositions de la présente convention;
- f) les termes "compétence" et "qualifications" désignent l'aptitude à remplir efficacement une position et, si les fonctions comportent des relations avec le public, la présentations, la courtoisie et l'habileté;
- g) le terme "vacance temporaire" désigne toute vacance à une position occasionnée par une absence temporaire du titulaire ou par son affectation provisoire à d'autres fonctions;
- h) le terme "représentant accrédité" désigne le vice-président régional du syndicat ou toute autre personne désignée par lui;
- i) les expressions "accord entre les parties" et "d'un commun accord" se rapportent à toute entente entre les parties survenant pendant la durée de la présente convention par les signataires de la présente convention ou leurs successeurs.

## ARTICLE 3

### GREVES ET LOCK-OUTS

- 3.1 Il est convenu que, pendant la durée de la présente convention, la Compagnie ne provoquera pas de lock-out et que la Fraternité ne provoquera ni grève ni autre forme d'action collective destinée à faire cesser ou à interrompre d'une manière quelconque l'exploitation de l'hôtel conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

## ARTICLE 4

### RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 4.1 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie retiendra sur le salaire afférent à la première période de paie de chaque mois de tout employé régi par la présente convention un montant équivalant à la cotisation syndicale uniforme mensuelle, sous réserve des conditions et exceptions prévues au présent article.
- 4.2 Le montant de la retenue correspondra à la cotisation uniforme mensuelle de la Fraternité, à l'exclusion des droits d'adhésion et des impositions spéciales, et il ne variera pas de toute la durée de la présente convention sauf pour s'ajuster à une modification de cotisation conforme aux dispositions statutaires de la Fraternité. Les dispositions du présent article seront applicables dès que la Compagnie recevra de la Fraternité notification écrite du montant des cotisations uniformes mensuelles à prélever.
- 4.3 La première retenue sera effectuée sur le salaire afférent à la première période de paie du mois civil suivant l'accomplissement de trente (30) jours de service rémunéré après la date de première entrée en fonction à un poste régi par la présente convention.
- 4.4 Si le salaire d'un employé pour la première période de paie d'un mois ne suffit pas à permettre la retenue de la cotisation totale, aucune retenue ne sera effectuée alors ou à une date ultérieure.

- 4.5 Sont effectuées avant les retenues des cotisations syndicales, les retenues exigées actuellement ou ultérieurement par la loi, celles destinées au paiement ou au remboursement de la Compagnie et celles faites au titre d'un régime de retraite.
- 4.6 La Compagnie n'assume aucune responsabilité, financière ou autre, face à la Fraternité ou aux employés en cas d'omission ou d'erreur dans les retenues ou dans leur versement au syndicat. Cependant, en cas d'erreur de retenue sur le salaire d'un employé; la Compagnie procédera à la rectification lors d'un versement ultérieur. La responsabilité de la Compagnie à l'égard de toute somme déduite conformément aux dispositions du présent article expirera dès la remise des sommes dues au représentant de la Fraternité désigné à cet effet.
- 4.7 En cas de poursuite contre une partie ou toutes les parties à la présente convention portant sur des retenues opérées ou devant être opérées par la Compagnie conformément au paragraphe 4.1, les deux parties collaboreront pleinement à la défense. Chaque partie assumera le coût de sa propre défense, mais si des conseillers sont engagés à la demande de la Fraternité, leurs honoraires seront à sa charge. Dans tous les autres cas, la Fraternité indemnifiera et mettra la Compagnie à couvert de tous dommages, frais, pertes, responsabilités ou dépenses résultant des opérations de retenue sur les feuilles de paie.

ARTICLE 5

TAUX DE SALAIRES

- 5.1 Sous réserve des positions de la présente convention, les taux de salaires énoncés à l'annexe "A" s'appliquent à tous les employés sans exception, pendant la durée de la présente convention.
- 5.2 Un réajustement de salaire sera attribué à tout employés dont le salaire est affecté par un relèvement du Salaire Minimum, et de telle manière que son salaire ne puisse être moins de .10 l'heure au-dessus du Salaire Minimum, et tenant compte que présentement l'Ordonnance Gouvernementale fait distinction entre le Salaire Minimum garanti aux employés ne recevant pas de pourboires et ceux en recevant.

## ARTICLE 6

### SUPPLEANCE ET TAUX DE REMUNERATION

- 6.1 L'employé temporairement affecté à une position mieux rémunérée pour une période de quatre (4) heures ou plus, qui en remplit toutes les fonctions et en assume toutes les responsabilités, est rémunéré au taux le plus élevé pour la journée entière. Si l'affectation temporaire dure moins de quatre (4) heures mais plus d'une (1) heure, il reçoit le salaire plus élevé pour chaque minute de travail. Le fait d'assister un employé mieux rémunéré par suite d'un surcroît de travail momentané ne constitue pas une affectation temporaire à une position mieux rémunérée.
- 6.2 Un employé temporairement affecté à une position moins payée garde la rémunération de sa position ordinaire.
- 6.3 Lorsqu'une nouvelle classification ou une nouvelle position est établie au sein du groupe négociateur, le taux de salaire est fixé par la Compagnie et le syndicat en est averti. Si le taux de salaire est désavoué par le syndicat dans les trente (30) jours de la notification, il peut être établi par un accord entre les parties. Si aucune protestation n'est reçue dans les trente (30) jours, le taux de salaire est considéré comme ayant été établi d'un commun accord.

ARTICLE 7

PERFECTIONNEMENT ET AVANCEMENT

7.1 On doit encourager les employés à se familiariser avec les fonctions d'autres positions de l'hôtel. On leur en fournira l'occasion durant leurs temps libres et pendant les heures normales de travail, à condition que leurs occupations n'en souffrent pas.

La direction peut également prendre des dispositions pour que les employés intéressés puissent changer d'occupation l'un avec l'autre pour de courtes périodes sans que le taux de leur rémunération en soit modifié.

7.2 La Compagnie aura le droit de dispenser la formation nécessaire aux employés spécialement aptes à occuper des postes de direction, compte tenu de leur compétence et de leur ancienneté.

## ARTICLE 8

### JOURS FERIES

8.1 Dans la mesure du possible, les employés ne seront pas tenus de travailler les jours suivants:

1. Vendredi Saint
2. Lundi de Pâques
3. Ascension
4. Saint-Jean-Baptiste
5. Fête de la Confédération
6. Premier Lundi d'août
7. Action de Grâce
8. Jour du Souvenir
9. Noël
10. Fête du Travail
11. Jour de l'An.

Cependant, un accord pourra prévoir la substitution par un autre jour de n'importe quel des congés susmentionnés. L'ancienneté sera le facteur déterminant dans ces cas.

8.2 Les employés tenu de travailler un des jours fériés mentionnés à l'article 8.1, pour lequel il a droit au congé payé prévu aux articles 8.7 et 8.8, sera accordé, en remplacement, un jour de congé payé à son taux horaire, pour le nombre d'heures qui constitue son assignation dans les trente (30) jours qui précèdent ou les trente (30) jours suivant le jour férié. Si désiré par l'employé, ce jour de congé sera consécutif à ses jours de repos.

Le jour en remplacement sera désigné par un commun accord entre l'employé et le chef du département dans les délais prévus. Néanmoins un employé qui le désire peut exiger d'avoir double indemnité pour toutes heures travaillées ce jour férié.

NOTE: Quarante (40) jours avant le jour férié, l'employé indiquera sur la feuille affichée à cet effet dans son département, sa préférence concernant un des choix ci-haut mentionné, si requis de travailler.

- 8.3 Les employés éligibles tenus de travailler pendant un des jours susmentionnés auront quarante-huit (48) heures d'avis, et bénéficieront, en remplacement, d'un autre jour de congé payé.
- 8.4 Lorsqu'un jour férié visé à l'article 8.1 coïncide avec un jour de congé hebdomadaire ou un jour de congé annuel, l'employé sera considéré comme étant en service ce jour-là.
- 8.5 Le jour désigné par le gouvernement comme fête légale sera un jour férié.
- 8.6 Les employés qui doivent être en service un des jours ci-haut mentionnés et qui ne se présentent pas au travail seront considérés comme absents sans autorisation, à l'exception des provisions à l'alinéa 8.8.

8.7 Pour avoir droit à un congé payé, l'employé doit compter cinquante (50) jours de service rémunéré au cours d'une période de douze (12) mois depuis sa dernière entrée en fonction à la Compagnie et avoir effectué un jour de service rémunéré dans les sept (7) jours précédant immédiatement le jour férié et un autre jour de service rémunéré dans les sept (7) jours suivant immédiatement le jour férié.

8.8 L'employé que la maladie ou une blessure non indemnisée par la Commission des accidents du travail empêche d'exécuter la journée nécessaire de service rémunéré pendant les sept (7) jours précédant ou suivant immédiatement le jour férié aura droit à ce congé payé.

## ARTICLE 9

### VACANCES ANNUELLES

- 9.1 Pour l'attribution des vacances, préférence est donnée, dans la mesure du possible, aux employés qui font leur demande avant le 1er mars, par ordre d'ancienneté au sein de leurs départements respectifs. L'employé qui néglige de faire sa demande avant le 1er mars doit prendre son congé annuel au moment fixé par la direction de l'hôtel, sauf entente contraire.
- Un bulletin est affiché le 15 avril de chaque année indiquant la date des vacances de chaque employé; et sauf entente contraire, les employés doivent prendre leurs vacances au moment indiqué.
- 9.2 Tout employé qui durant l'année courante n'a pas complété un (1) an de service continu auprès de l'employeur a droit à une (1) journée de vacances payée par mois de service continu jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, ou à l'indemnité de vacances égale à 4% de ses gains pour une telle année. Il lui sera payé le plus haut montant de ces deux alternatives.
- 9.3 L'employé qui, au début de l'année civile, est au service de la Compagnie depuis un (1) an aura droit à un congé payé d'un (1) jour ouvrable pour chaque période de vingt-cinq (25) jours de service rémunéré ou majeure partie d'une telle période, effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
- 9.4 L'employé qui, au début de l'année civile, est au service de la Compagnie depuis six (6) ans aura droit à un congé payé d'un (1) jour ouvrable pour chaque période de seize jours et deux tiers (16 2/3) de service rémunéré ou majeure partie d'une telle période, effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables.

- 9.5 L'employé qui, au début de l'année civile, est au service de la Compagnie depuis douze (12) ans aura droit à un congé payé d'un jour ouvrable pour chaque période de douze jours et demi (12½) de service rémunéré ou majeure partie d'une telle période, effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables.
- 9.6 L'employé qui, au début de l'année civile, est au service de la Compagnie depuis vingt-deux (22) ans aura droit à un congé payé d'un jour ouvrable pour chaque période de dix (10) jours de service rémunéré ou majeure partie d'une telle période effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours ouvrables.
- 9.7 Les absences pour cause de maladie ou de blessure et les autres absences autorisées comptent, jusqu'à concurrence de soixante (60) jours par année civile dans le calcul du service donnant droit au congé annuel payé.
- 9.8 Pendant ses vacances, l'employé est payé au taux de salaire applicable au travail qu'il aurait normalement accompli durant cette période.
- 9.9 La rémunération de vacances sera versée à l'employé au moins vingt-quatre (24) heures avant son départ, s'il le désire.
- 9.10 Si un employé prend sa retraite, décède, est congédié par suite

d'invalidité ou démissionne en bonne et due forme, alors qu'il a droit à des vacances payées au titre des alinéas 9.2, 9.3, 9.4, 9.5 ou 9.6, il peut prendre ces vacances avant son départ ou, à défaut, en recevoir le salaire.

- 9.11 - L'employé mis à pied peut, sur demande, être indemnisé pour les vacances qui lui étaient dues au début de l'année et qu'il n'a pas encore prises; s'il n'est pas rappelé en service au cours de l'année et s'il en fait la demande, il est indemnisé pour les vacances qui pourraient lui revenir au début de l'année suivante.

9.12 Lorsqu'un employé

- a) quitte de son propre gré; ou
- b) est congédié pour une raison valable et qu'il est plus tard rappelé en service, il est considéré comme un nouvel employé et n'acquiert de droits aux vacances annuelles qu'à partir de son réemploi.

ARTICLE 10

INDEMNISATION DES CONGES DE MALADIE

- 10.1 Tout cas de maladie doit être signalé au directeur en devoir au moins trois (3) heures avant l'heure normale d'entrée en service de l'employé.
- 10.2 Aucune disposition du présent article ne peut être interprétée comme donnant lieu, en cas de cessation d'emploi, au versement d'une indemnité compensatrice.

Les journées de maladie accumulées en date de l'application des conditions de l'Article 11, pourront être prise par l'employé pour recevoir paiement pendant les trois jours d'attente du début de paiement d'indemnité hebdomadaire, et après que les paiements, d'indemnité hebdomadaire pourvu dans l'article 11, auront expirés.

ARTICLE 11

ASSURANCE VIE COLLECTIVE

11.1 " Programme de Prévoyance "  
Des chemins de fer du Canada

Le programme de prévoyance des chemins de fer dans la province de Québec est le programme en vigueur effectif le 01 Janvier 1979.

La Compagnie contribue 85% de la prime de ce plan pour chaque employé participant. Chaque participant contribue 15% de la prime de ce plan qui est déduit sur sa paye un mois à l'avance.

## ARTICLE 12

### ABSENCE POUR DEUIL

- 12.1 L'employé qui compte cinquante (50) jours de service cumulatif rémunéré aura droit, chaque année suivante, à une absence payée n'excédant pas trois (3) jours ouvrables sans perte de salaire en cas de décès de son conjoint ou d'un de ses enfants, de son père ou de sa mère, d'un frère ou d'une soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère, et en cas de décès du grand-père ou de la grand-mère, un jour (1) ouvrable sans perte de salaire, cette absence devant lui permettre de s'occuper des formalités, d'assister aux obsèques et de satisfaire aux obligations qui auraient nécessité une absence.

## ARTICLE 13

### ABSENCE AUTORISEE

- 13.1 L'employé appelé à interrompre son service pour occuper un poste que la Fraternité lui confie dans ses cadres recevra de la Compagnie une autorisation d'absence non rémunérée pour la durée de ses fonctions syndicales et il continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant cette période.
- 13.2 A l'expiration de ses fonctions syndicales, dans les trente (30) jours qui suivent, l'employé reprendra le service de la Compagnie avec le classement correspondant à sa compétence et à son ancienneté.
- 13.3 Sur demande écrite au directeur du personnel de l'hôtel et si les impératifs du service le permettent, l'employé peut se voir accorder une autorisation d'absence de trois (3) mois sans rémunération. Une absence de ce genre doit être autorisée par écrit. Si cette autorisation lui est refusée, l'employé peut interjeter appel conformément à l'article 23.
- 13.4 La direction de l'hôtel peut, sur demande écrite de l'employé, prolonger une absence autorisée, à condition que la demande soit faite assez tôt pour permettre la prolongation du congé avant son expiration.

- ( )
- 13.5 L'employé qui ne peut retourner au travail à l'expiration de l'absence autorisée doit prouver de façon évidente qu'il en est empêché par maladie.
- 13.6 Sur demande écrite au directeur du personnel de l'hôtel, les employés, dans la limite de deux (2) qui assistent aux assemblées générales de la Fraternité doivent obtenir un congé non payé.
- 13.7 A son retour d'une absence autorisée, l'employé reprend son ancien poste ou peut exercer ses droits d'ancienneté aux termes de l'alinéa 21.10 .
- ( )
- 13.8 Aucune absence autorisée n'est accordée à l'employé qui désirerait l'utiliser pour travailler hors de l'hôtel, sauf dans le cas prévu à l'alinéa 22.
- ( )

ARTICLE 14

HEURES DE TRAVAIL

- 14.1 Sauf stipulation contraire, la journée de travail est de huit (8) heures consécutives, à l'exclusion de la pause repas, et la semaine de travail est de quarante (40) heures.
- 14.2 a) Les heures de travail de l'employé seront assignées et une horaire fixe de travail sera affichée dans chaque département. Assignation de moins de quatre (4) heures ne sera permise. Un employé ne peut être forcé à modifier son horaire de travail pour diminuer ses heures supplémentaires.
- b) Une classification de garçons/filles du petit déjeuner sera établie avec une période de service de quatre (4) heures dans le but de servir le petit déjeuner seulement. Tel (le) employé (e) sera assujetti (e) à tous les termes et conditions de la Convention Collective.
- 14.3 L'employé en affectation régulière qui se présente au travail doit terminer sa journée, à moins qu'il demande et obtienne la permission de quitter le travail.

- 14.4 L'employé qui quitte le travail dans les circonstances prévues à l'alinéa 14.3 est rémunéré au taux horaire de son salaire pour le temps fait au cours de la journée.
- 14.5 La durée des pauses-repas ne doit pas être inférieure à trente (30) minutes ni supérieure à une (1) heure, sauf entente contraire.
- 14.6 L'employé aura une pause-repas entre les deux (2) premières heures et les deux (2) dernières heures de son assignation.
- 14.7 Dans les cas d'urgence, le travail qu'un employé peut être appelé à fournir durant la pause-repas est rémunéré au taux horaire de son salaire et on doit lui accorder, aussitôt que possible, une pause de vingt (20) minutes qui n'est pas déduite de son salaire.
- 14.8 La direction de l'hôtel peut établir des affectations quotidiennes comportant huit (8) heures consécutives de travail sans pause-repas, à condition d'accorder à l'employé une pause de vingt (20) minutes qui n'est pas déduite de son salaire.
- 14.9 Dans le cas de travail intermittent, comportant un minimum de huit (8) heures de travail, réparties sur douze (12) heures consécutives au cours de la journée, les affectations fractionnées sont limitées à deux (2) tours de service avec un minimum de deux (2) heures par tour de service, et au moins deux (2) heures entre chaque tour de service.

- NOTE: Sauf accord contraire, cette disposition s'appliquera aux employés des suivants: personnel d'approvisionnement, cuisines, boissons, banquets.
- 14.10 Un employé travaillant à des affectations fractionnées se verra accorder une prime de \$1.25 par jour.
- 14.11 Les affectations régulières commencent à heure fixe et ne peuvent être modifiées sans un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures à l'employé.
- 14.12 Lorsque plusieurs positions d'une même classification comportent des horaires différentes au cours d'une même journée, il est permis aux titulaires, sous réserve d'approbation par la direction de l'hôtel de passer d'une équipe à une autre une fois la semaine.

ARTICLE 15

SURTEMPS ET APPEL

- 15.1 Les employés qui doivent effectuer des heures supplémentaires immédiatement avant et après leur journée de travail recevront pour ces heures supplémentaires le salaire de base majoré de 50%. Après avoir accompli deux (2) heures supplémentaires, une pause-repas d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) payée leur sera accordée.
- 15.2 Les employés qui doivent travailler pendant leur journée assignée de congé recevront le salaire de base majoré de 50% pour le nombre d'heures de leur affectation régulière.
- 15.3 Les employés rappelés pour effectuer des heures supplémentaires, mais non immédiatement avant et après leur journée de travail régulière, recevront pour ces heures supplémentaires le taux de base majoré de 50% pour les heures supplémentaires effectuées, un minimum de quatre (4) heures au taux majoré étant assuré.
- 15.4 Les employés devront être rappelés en surtemps par ordre suivant:
- a) Dans la classification du lieu de travail;
  - b) dans la classification;
  - c) dans la catégorie.
- pourvu que l'employé possède les qualifications voulues.

15.5 Les heures travaillées en plus des heures régulières assignées, devront être payées au taux horaire lorsque ce surtemps est causé par:

- a) l'application des provisions d'ancienneté, ou
- b) changement d'équipe

en autant que tel changement d'équipe soit fait par commun accord.

ARTICLE 16

JOURS DE REPOS

- 16.1 Tout employé a droit à deux (2) jours réguliers consécutifs de repos par semaine.
- 16.2 Tout changement dans les jours de repos entraîne un changement des affectations et l'employé affecté peut exercer ses droits d'ancienneté en vertu de l'article 20.1.
- 16.3 L'employé qui doit travailler durant ses jours de repos sera rémunéré d'après l'article 15.2.

ARTICLE 17

ANCIENNETE

- 17.1 Aux fins de promotion et de rétrogradation, tous les employés régis par la présente convention forment un groupe d'ancienneté.
- 17.2 Les employés doivent posséder la compétence pour remplir leurs fonctions, une bonne apparence et de bonnes manières pour servir le public s'il y a lieu. A compétences suffisantes, l'ancienneté sera le facteur déterminant dans les cas de licenciement, de réintégration, de promotion et de rétrogradation.
- 17.3 L'ancienneté d'un employé est constituée par la durée de ses services auprès de la Compagnie à compter de la date de sa dernière entrée en fonction à un poste régi par la présente convention; c'est à compter de cette dernière date que l'on calculera son ancienneté.
- 17.4 La liste d'ancienneté sera affichée en janvier et juillet de chaque année. Elle portera le nom, le poste et la date de dernière entrée en fonction des employés de la Compagnie pour l'année précédente. Des exemplaires de la liste d'ancienneté seront transmis à la Fraternité.
- 17.5 Toute contestation relative à l'ancienneté reconnue à un employé doit être soumise par écrit dans les soixante (60) jours de la date d'affichage. Si une erreur est démontrée par un employé ou par le représentant accrédité de la Fraternité, on corrigera cette erreur; après correction, la date d'ancienneté convenue sera définitive. Aucun changement ne sera apporté au rang actuel d'ancienneté d'un employé sans l'accord du représentant accrédité de la Fraternité et de la Compagnie.

17.6 L'employé promu ou muté à un poste non régi par la convention peut exercer des droits d'ancienneté dans les quatre-vingt-dix (90) premiers jours de la date de sa promotion ou de sa mutation pour retourner à son ancien poste, mais non plus tard, sauf s'il est libéré de ce poste par la Compagnie.

17.7 Lorsqu'un employé occupant un poste non régi par la convention est libéré de ce poste par la Compagnie, il peut, dans les trente (30) jours et non plus tard, exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir un poste vacant pour lequel il est qualifié. Si aucun poste pour lequel il est qualifié n'est disponible à ce moment, il peut indiquer dans les trente (30) jours mais non plus tard, son intention d'exercer ses droits d'ancienneté pour tout poste qui pourrait devenir vacant et pour lequel il est qualifié.

ARTICLE 18

REDUCTION DU PERSONNEL ET RAPPEL

- 18.1 Un préavis de réduction du personnel d'au moins vingt-quatre (24) heures doit être donné aux employés pour une réduction de cinq (5) jours et moins et de quarante-huit (48) heures pour une réduction de plus de cinq (5) jours.
- 18.2 La direction sera tenu de faire les rappels et d'aviser l'employé affecté et devra l'informer des procédures à suivre pour son rappel et de ses droits de déplacement, s'il y a lieu.
- 18.3 Toute réduction du personnel dans une location tiendra compte de l'ancienneté des employés dans la classification.
- 18.4 Pour fin de rappel, l'employé doit déposer par écrit au bureau du directeur du personnel ses nom, adresse et numéro de téléphone et aviser ce service de tout changement qui pourrait survenir.
- 18.5 Les employés mis à pied sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté, à condition d'avoir les qualifications voulues pour accomplir le travail disponible.

18.7 L'employé mis à pied peut se voir accorder un délai de quarante (40) jours ouvrables, sans perte d'ancienneté, à condition toutefois:

1. que l'on sache de façon précise que la durée de son travail ne dépassera pas quarante (40) jours ouvrables,
2. et qu'il y ait d'autres employés qualifiés disponibles au sein des employés licenciés; et
3. qu'une demande soit présentée par écrit à la direction de l'hôtel, au reçu de l'avis de rappel, pour solliciter le délai.

ARTICLE 19

PERTE DES DROITS D'ANCIENNETE

- 19.1 L'employé qui est congédié perd ses droits d'ancienneté.
- 19.2 L'employé déplacé ou dont la position est abolie qui néglige d'exercer ses droits d'ancienneté conformément aux dispositions des clauses 20.1 et 20.2 perd ses droits et son nom est biffé de la liste d'ancienneté.
- 19.3 L'employé déplacé ou dont la position a été abolie qui, après avoir fait son choix, ne se présente pas au travail dans les huit (8) jours suivant son choix, conformément à la clause 20.3 perd ses droits et son nom est biffé de la liste d'ancienneté.
- 19.4 L'employé mis à pied qui néglige de se présenter au travail, à l'exception des dispositions de l'article 18.7, après avoir été convoqué en personne, par lettre recommandée, par télégramme ou téléphone personnel et qui ne donne pas, par écrit, des raisons satisfaisantes dans les sept (7) jours qui suivent la convocation, son nom sera biffé de la liste d'ancienneté.
- 19.5 Sous réserve des dispositions de l'article 13, l'employé qui néglige de se présenter au travail à la fin d'une absence autorisée, ou avant, perd ses droits d'ancienneté.

19.6 . Lorsqu'un employé occupant une position exclue et n'est pas libéré de ce poste, tel que stipulé à la clause 17.6, mais est congédié par la Compagnie pour cause, il perd ses droits et son nom est biffé de la liste d'ancienneté.

## ARTICLE 20

### ABOLITION DES POSITIONS ET MUTATIONS

- 20.1 L'employé muté ou dont la position est abolie peut faire valoir ses droits dans une catégorie différente, pour remplacer un employé ayant moins d'ancienneté que lui, à condition toutefois d'avoir les aptitudes et la compétence voulues pour accomplir le travail. L'employé qui néglige de faire valoir ses droits d'ancienneté à l'égard d'une position d'une autre catégorie que la sienne, doit invoquer ses droits d'ancienneté au sein de sa propre catégorie, condition d'avoir les aptitudes et la compétence voulues pour remplir les fonctions.
- 20.2 Si une position est abolie par suite d'un changement d'ordre technologique ou opérationnel, le titulaire doit d'abord faire valoir ses droits à l'égard de toute position dans sa catégorie pour laquelle il a suffisamment d'aptitude et de compétence. S'il ne trouve pas d'emploi parce qu'il n'a pas suffisamment d'ancienneté ou par manque de compétence, il peut remplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans tout autre catégorie de son choix, à condition toutefois qu'il montre suffisamment d'aptitudes et de compétence pour accomplir le travail.
- L'employé visé par la présente clause peut obtenir pour se qualifier, un essai sur toute position, dans les soixante (60) jours qui suivent l'abolition d'une position à la suite d'un changement technologique ou opérationnel, et cela, jusqu'à concurrence de trois (3) essais.

Si l'employé choisit une position définitive avant l'expiration de ce délai, il devra en aviser par écrit le directeur du personnel.

- 20.3 L'employé qui fait valoir ses droits d'ancienneté conformément aux dispositions des clauses 20.1 et 20.2 doit formuler son choix par écrit dans les cinq (5) jours de l'abolition de sa position ou de sa mutation; il doit commencer à travailler à sa nouvelle position dans les huit (8) jours suivant son choix, à moins d'empêchement sérieux pour cause de maladie ou d'absence autorisée.
- 20.4 L'employé qui compte cinq (5) années ou plus de service rémunéré et dont le poste est aboli à la suite d'un changement d'ordre technologique ou opérationnel exercera ses droits d'ancienneté pour déplacer un employé de moindre ancienneté, s'il est qualifié pour ce poste. Si cet employé ne peut exercer ses droits d'ancienneté, il peut démissionner et toucher une indemnité calculé à raison de deux (2) jours de salaire, basée sur le salaire horaire qu'il recevait lors de l'abolition de son poste, pour chaque année de service rémunéré à la Compagnie.

## ARTICLE 21

### AFFICHAGE DES POSITIONS VACANTES

- 21.1 Les nominations aux termes du présent article sont faites par la direction de l'hôtel qui s'appuie sur la compétence et l'ancienneté. A compétence suffisante, l'ancienneté l'emporte. Les candidats ayant plus d'ancienneté que celui qui a été nommé à la position vacante peuvent présenter un grief, conformément aux dispositions de l'article 23 dans le cinq (5) jours de la mutation.
- 21.2 Les vacances suivantes doivent être affichées:
- a) vacances de trente (30) jours ou plus aux positions existantes ou nouvelles.
  - b) vacances de trente (30) jours ou plus aux positions temporaires.
- Ces vacances doivent être affichées sans retard.
- Les annonces doivent être affichées pendant cinq (5) jours. Un exemplaire de chaque annonce indiquant les noms des candidats et ceux des personnes nommées, doit être envoyé au président local des griefs.
- 21.3 Chaque annonce d'emploi doit indiquer:
- a) la désignation de la position vacante
  - b) le taux du salaire
  - c) les heures de travail
  - d) les jours de repos
  - e) la description des fonctions
  - f) la durée approximative de l'affectation si l'emploi est temporaire.
  - g) lieu de travail.

- 21.4 Les employés intéressés doivent, dans le délai de cinq (5) jours stipulé à l'alinéa 21.2, poser leur candidature par écrit au directeur du personnel.
- 21.5 La nomination du candidat choisi se fait dans les trois (3) jours qui suivent l'expiration du délai de présentation des candidatures.
- 21.6 L'employé qui a posé sa candidature peut la retirer par un avis écrit qui doit parvenir au directeur du personnel, dans le délai de cinq (5) jours prescrit pour la présentation des demandes, sans quoi sa candidature reste valable. L'employé qui quitte un emploi ne peut le postuler à nouveau qu'au moment où il redevient vacant.
- 21.7 En attendant la nomination d'un candidat, les fonctions sont occupées par l'employé qualifié le plus ancien, qui est disponible et qui a exprimé le désir de remplir ces fonctions.
- 21.8 Lorsque plusieurs emplois vacants sont affichés en même temps, l'employé a le droit de poser sa candidature à plusieurs ou même à tous, en indiquant sa préférence.
- 21.9 L'employé temporairement affecté à une position doit, au terme de cette affectation, reprendre ses fonctions régulières.

- 21.10 L'employé qui reprend ses fonctions régulières après une absence autorisée ou au retour de ses vacances peut, dans les cinq (5) jours qui suivent, invoquer des droits d'ancienneté et poser sa candidature à une position qui a été affichée durant son absence. Si cette candidature entraîne le déplacement d'autres employés, ils peuvent exercer leurs droits d'ancienneté pour postuler tout emploi qu'ils sont capables de remplir.
- 21.11 L'employé affecté à une position par suite de l'affichage a droit, pour se qualifier, à un délai dont la durée varie suivant la nature du travail, mais ne doit pas dépasser trente (30) jours. S'il ne se qualifie pas, il reprend sa position antérieure, sans perte d'ancienneté.
- 21.12 Une position est déclarée abolie et affichée quand:
- a) L'horaire est modifié
  - b) Le taux de salaire est modifié
  - c) Journées de congé sont changées
- 21.13 Une position est déclarée abolie et affichée quand l'horaire est changé, quand les journées de repos sont changées, et aussi quand les salaires sont réduits due aux changements. Un employé affecté peut exercer son ancienneté pour déplacer un autre employé qui possède moins d'ancienneté tel que mentionné dans l'article 20.1.

21.13 La direction de l'hôtel doit étudier avec attention toutes candidatures posées par les employés aux positions "exclues" de la présente convention.

NOTES: Durant les périodes extrêmement achalandées ou période dormante, par un commun accord, cet article peut être suspendu et substitué par le suivant:

Une cédule de travail sera affichée pour la période entière, au moins sept (7) jours avant le début de cette période et les provisions de l'article 21.1 s'appliqueront.

21.14 Les vacances temporaires de moins de trente (30) jours et les positions provisoirement créées pour moins de trente (30) jours sont remplies par les employés qualifiées ayant le plus d'ancienneté dans la catégorie qui en font la demande dans les cinq (5) jours du début de la vacance ou de la création de la position. Toutefois, il est entendu qu'à moins d'accord contraire entre la direction de l'hôtel et le président local des griefs, le titulaire d'une position ne peut exercer ses droits d'ancienneté à l'égard d'une vacance temporaire que:

a) Si l'affectation comporte une augmentation rémunératoire,  
ou

b) si la vacance doit durer plus de cinq (5) jours.

## ARTICLE 22

### RECLASSEMENT

- 22.1 Sous réserve d'un accord entre la direction de l'hôtel et le président local des griefs, l'employé devenu inapte à remplir ses fonctions habituelles peut être affecté à une autre position visée par la présente convention et qu'il est en mesure de remplir, même si son affectation entraîne le déplacement d'un employé bien portant.
- 22.2 Dans la cas d'employés frappés d'incapacité, la préférence quant aux tours de service et aux affectations est assujettie à l'ancienneté.
- 22.3 L'employé affecté conformément aux dispositions du présent article ne peut pas être remplacé par un employé bien portant tant qu'il occupe la position. S'il se rétablit par la suite, il peut être déplacé et soit reprendre ses anciennes fonctions soit faire valoir ses droits d'ancienneté à l'égard de toutes les positions qui ont été affichées durant son incapacité et qu'il est en mesure de remplir.
- 22.4 Tous les renseignements utiles sur chaque cas particulier doivent être fournis au président local des griefs avant qu'une nomination ne soit faite aux termes du présent article.

22.5

Moyennant commun accord, une autorisation d'absence est accordée à l'employé qui devient incapable d'effectuer son travail habituel, et qu'il est impossible de reclasser dans un autre emploi de l'hôtel. Lorsqu'une telle absence est autorisée, l'employé intéressé est autorisé à accepter un emploi à l'extérieur de l'hôtel. Pendant sa période de réhabilitation, un tel employé doit fournir à l'hôtel un certificat médical acceptable chaque fois que l'hôtel lui en fait la demande. Faute de quoi, il perd son ancienneté.

ARTICLE 23

PROCEDURE REVENDICATIVE

23.1 Les parties sont d'accord pour que les motifs de plainte d'un employé soient réglés aussi vite que possible et acceptent généralement le fait qu'il n'y a pas réclamation tant que l'employé n'a pas donné à son supérieur immédiat l'occasion de les régler. L'employé peut recevoir l'aide d'un membre du comité local des griefs.

23.2 Si un employé désire formuler une plainte ou poser une question découlant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention, ou croit avoir été traité de manière injuste au sens de la convention, ou se demande si une question dont il désire discuter avec son employeur, la réclamation doit être soumise à la procédure suivante:

STADE 1

L'employé qui s'estime lésé ou le président de la section locale présente sa réclamation par écrit au chef de service de l'employé dans les sept (7) jours qui suivent l'incident qui l'a provoquée. L'employé peut se faire assister par le président de sa section locale ou un membre du comité local des griefs, s'il le désire.

Le chef de service doit rendre sa décision par écrit dans les

sept (7) jours de la date où la réclamation lui a été présentée.

#### STADE 2

A défaut de règlement de la réclamation à la satisfaction de l'employé, celui-ci ou le président de la section locale, ou les deux, peuvent en appeler par écrit au directeur du personnel de l'hôtel dans les sept (7) jours qui suivent la réception de la décision du chef de service.

Le directeur du personnel rend sa décision par écrit dans les sept (7) jours de la date où la réclamation lui a été présentée.

#### STADE 3

A défaut de règlement de la réclamation à la satisfaction de l'employé, celui-ci ou un représentant accrédité du syndicat, ou les deux, peuvent en appeler par écrit au directeur de l'hôtel dans les sept (7) jours qui suivent la réception de la décision du directeur du personnel.

Le directeur de l'hôtel rend sa décision par écrit dans les sept (7) jours de la date où la réclamation lui a été présentée.

#### STADE 4

A défaut de règlement, la question peut être soumise à l'arbitrage, soit par le directeur de l'hôtel, soit par le vice-président régional, ou le représentant accrédité du syndicat, en

vue d'une décision irrévocable et sans appel, sans arrêt de travail, dans les trente (30) jours qui suivent la réponse du directeur de l'hôtel.

23.3 Si une réclamation n'a pas été progressée par l'une ou l'autre des parties conformément aux délais prescrits dans le présent article ou à tout autre délai fixé d'un commun accord, la réclamation est considérée comme étant réglée en faveur de l'autre partie.

23.4 Si la réclamation a trait au renvoi ou à une sanction disciplinaire que l'employé estime injuste, elle doit être soumise à la procédure suivante:

L'employé sujet à une suspension ou à un congédiement doit en être informé dès que la faute est connue à la direction et doit faire l'objet d'une audience impartiale dans les trois (3) jours qui suivent le moment où la direction est saisie de l'incident. Il peut être suspendu pour l'enquête (pendant un maximum de trois (3) jours). L'employé et son représentant doivent recevoir un rapport complet et écrit des accusations portées contre l'employé. A l'enquête, la direction doit présenter toutes ses preuves et tous ses témoins et l'employé peut présenter toute preuve ou tout témoin en faveur de son cas. L'employé devra être représenté par un représentant de sa section locale et (ou) le représentant accrédité de la fraternité. La direction rend la sentence, par écrit,

dans les cinq (5) jours qui suivent l'audience. Si l'employé n'est pas satisfait de la sentence, il peut interjeter appel au stade 3 de la procédure prévue au présent article.

23.5 Si les accusations portées contre l'employé ne sont pas justifiées, ces accusations doivent être effacées de son dossier et, si l'employé a été suspendu, il doit réintégrer ses fonctions à son poste régulier sans perte de salaire. Une décision est rendue pour décider du montant de la rémunération à verser à l'employé pour le temps où il a été suspendu.

23.6 Si la question n'est pas présentée par l'employé suspendu ou sanctionné ou la direction dans les délais prescrits du présent article ou dans tout autre délai fixé d'un commun accord, la réclamation est considérée comme étant réglée en faveur de l'autre partie.

23.7 Les délais prescrits dans le présent article peuvent être prolongés d'un commun accord.

ARTICLE 24

ARBITRAGE DES GRIEFS

- 24.1 Toute demande d'arbitrage d'un grief doit se faire par écrit et être adressée par l'une des parties à l'autre; elle doit indiquer le nom de trois personnes que la partie demanderesse accepterait comme arbitres.
- 24.2 Dans les sept (7) jours qui suivent la réception de la demande d'arbitrage, la partie défenderesse doit choisir comme arbitre l'une des trois personnes nommées dans la demande ou, à défaut, soumettre à la partie demanderesse le nom de trois autres personnes qu'elle considère aptes à agir comme arbitres.
- 24.3 Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les quatorze (14) jours qui suivent la demande d'arbitrage, ou dans un délai plus long qui pourrait être fixé par accord entre les parties, elles doivent ensemble demander au ministre du travail de la province de Québec de nommer un arbitre et la décision du ministre est irrévocable.
- 24.4. La décision de l'arbitre est irrévocable et sans appel pour les parties en présence.

- 24.5 Si l'arbitre décide la réintégration de l'employé congédié ou suspendu, une décision sera prise pour décider du montant de la rémunération pour la période au cours de laquelle l'employé a été suspendu.
- 24.6 Les différents causés par la modification projetée des taux de salaire, des règlements ou des conditions de travail, ou encore par des modifications ou additions aux catégories visées par la présente convention, sont spécifiquement exclus de la juridiction de l'arbitre et il n'a aucune autorité pour supprimer, changer ou ajouter quoi que ce soit à une quelconque des dispositions de cette convention ou pour prendre toute décision non conforme aux termes et dispositions de cette convention.
- 24.7 L'hôtel et le syndicat assument respectivement les frais qu'ils engagent relativement à l'arbitrage; toutefois, les frais généraux ou communs, y compris les honoraires de l'arbitre, sont payés à parts égales par les parties.
- 24.8 Les délais prescrits dans le présent article peuvent être prolongés par accord entre les parties.

ARTICLE 25

PERIODE DE PROBATION

- 25.1 L'employé comptant moins de cinquante (50) jours de service rémunéré est considéré en probation. Durant cette période de probation la Compagnie à son unique discrétion peut mettre fin au service de cet employé pour cause. Si l'employé demeure au service de la Compagnie après cette période, son ancienneté compte à partir de la date de début de sa période de probation. Sauf accord contraire, les dispositions de la présente convention s'appliquent aux employés en probation.

ARTICLE 26

DIVERS

- 26.1 Quatre-vingt-onze pour cent (91%) des pourboires laissés globalement par le responsable d'une réception aux fins de répartition par la Compagnie seront remis au secrétaire financier du local pour qu'il les distribue aux employés régis par la présente convention et qui étaient en service à cette réception; si, cependant, le responsable détermine lui-même la répartition, elle sera opérée par le directeur de la Compagnie conformément aux instructions du responsable.
- 26.2 Le secrétaire financier du local fournira au directeur de la Compagnie une liste pour chaque réception, indiquant les noms des employés et les montants des pourboires attribués à chacun.
- 26.3 a) les déductions de la chambre seront de .70¢ par jour pour les employés qui demeurent ici.  
b) Les repas seront disponibles aux employés au coût de .55¢ par repas.
- 26.4 Tout employé renvoyé par la Compagnie ou démissionnaire recevra tout le salaire qui lui est dû ainsi que ses effets personnels dans les vingt-quatre (24) heures suivant sa cessation d'emploi, pourvu qu'il ait rempli toute obligation envers la Compagnie.

26.5 La Fraternité aura le droit d'afficher sur des panneaux prévus à cette fin sur la propriété de la Compagnie des avis de convocation aux assemblées et tous autres avis approuvés par le directeur de la Compagnie ou son représentant.

26.6 Uniforme et tenue de travail

La Compagnie fournira l'uniforme aux employés qui doivent le porter et en assurera également le nettoyage et le blanchissage sans frais à l'employé. La pratique de fournir les uniformes et vêtements appropriés à son personnel se poursuivra partout où elle existe déjà.

Des vêtements protecteurs appropriés contre les éléments seront fournis à ces employés classifiés comme étant des travailleurs "à l'extérieur".

Les employés de maintenance et de garage seront fournis de vêtements appropriés, chaussures protectrices et autres appareils protecteurs, requis par la loi.

Les employés ne sont pas permis de porter les uniformes ou vêtements fournis par la Compagnie hors de devoir et seront responsables d'en prendre le soin normal.

26.7 La Compagnie et la Fraternité acceptent de coopérer à l'établissement et l'opération d'un Comité Conjoint de Consultation Employés-Employeur, composé d'un nombre égal de représentants de la Compagnie et de ses employés, et gouverné par les lois et règlements établis et acceptés mutuellement. L'objectif de ce Comité doit être:

fournir et faciliter une coopération et participation en apportant des voies et moyens afin d'améliorer l'efficacité de la production, promouvoir une plus grande compréhension et confiance entre Employés et Employeur et maintenir des relations mutuelles harmonieuses.

26.8 Les employés peuvent être tenus responsables pour le plein montant des factures des repas pour lesquelles ils ont signées. Les serveurs et serveuses doivent être tenus responsables pour la perte de facture de repas non signé personnellement par l'employé. A moins que négligence soit établie, les employés ne seront pas requis de payer pour l'équipement perdu, brisé ou endommagé. Un employé ne devra pas être tenu responsable du crédit autorisé par la Compagnie.

ARTICLE 27

DROITS DE LA DIRECTION

- 27.1 Sous réserve des restrictions stipulées dans la présente convention, le syndicat reconnaît à l'hôtel le droit exclusif d'assurer la complète gestion de l'entreprise, de prendre toute décision et d'apporter tous changements utiles dans les domaines de la technologie, de l'exploitation et de l'organisation et, sans restreindre la portée des stipulations générales qui précèdent, les droits suivants:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
  - b) de restreindre, suspendre ou cesser son exploitation;
  - c) de déterminer les conditions d'emploi, les normes de travail, les qualifications, les règles de sécurité et de rendement, la classification et la reclassification des positions, ainsi que la mutation des employés, selon les besoins, pour de courtes périodes n'excédant pas huit (8) heures;
  - d) d'engager, congédier, muter, promouvoir, rétrograder ou punir; toutefois, la dénonciation de promotions, retrogradations, mutations, congédiements ou punitions discriminatoires peut donner lieu à un grief dont le règlement devra suivre la procédure énoncée dans la présente convention.

ARTICLE 28

DUREE DE LA CONVENTION

28.1 Sauf dispositions contraires, la présente convention entre en vigueur le 1er juillet 1978 et le restera pendant un (1) an. Elle pourra par la suite être révisée, modifiée ou résiliée sur préavis écrit de soixante (60) jours de l'une des parties à l'autre. Ce préavis pourra être donné à tout moment après le 30 avril 1979.

Signé à Montebello, Québec, le 7 jour de mai 1978

Fraternité Canadienne des Cheminot  
Employés des Transports et autres  
Ouvriers - Local 281

\_\_\_\_\_  
*Guy Laframme*  
\_\_\_\_\_  
*Paul Riocard*  
\_\_\_\_\_  
*J. St. Pierre*

Canadian Pacific Hotels Limited  
(Le Château Montebello)

\_\_\_\_\_  
*W. J. Jones*  
\_\_\_\_\_  
*E. Byrnes Jones*  
\_\_\_\_\_  
*W. Jones*  
\_\_\_\_\_

## ANNEXE "A"

<u>CATEGORIE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>JUILLET 01/77</u>	<u>JUILLET 01/78</u>	<u>JANVIER 01/79</u>	
1.	Sous-Chef	5.40	5.60	5.70	
	Chef Pâtissier	5.40	5.60	5.70	
	Asst Chef Pâtissier	4.65	4.85	4.95	
	Cuisinier-Petit Déjeuner	4.65	4.85	4.95	
	Cuisinier-1ere Relève	4.65	4.85	4.95	
	Cuisinier-2eme Relève	4.40	4.60	4.70	
	Garde-Manger	5.15	5.35	5.45	
	Asst Garde-Manger	4.65	4.85	4.95	
	Saucier	4.90	5.10	5.20	
	Cuisinier du Soir	4.90	5.10	5.20	
	Rôtissier	4.90	5.10	5.20	
	Boucher	4.90	5.10	5.20	
	Officier (ère)	3.55	3.75	3.85	
	Aide-Cuisinier	3.95	4.15	4.25	
	Cuisinier (s.c.h.)	4.05	4.25	4.35	
	Aide-Cuisinier (s.c.h.)	3.55	3.75	3.85	
	Tournant	4.65	4.85	4.95	
	Entremétier	4.65	4.85	4.95	
	Cuisinier(ère) Café Habitant	4.00	4.20	4.30	
	2.	Commissionnaire du Bar	3.55	3.75	3.85
Fille de Tables (employées)		3.55	3.75	3.85	
Barman de Service		3.95	4.15	4.25	
Barman-Chef		4.00	4.20	4.30	
Barman		3.35	3.55	3.65	
Capitaine-Salle à Manger		3.35	3.55	3.65	
Garçon/Fille de Tables		3.05	3.25	3.35	
Régisseur (s.c.h.)		3.45	3.65	3.75	
Garçon de Tables en Chef		4.00	4.20	4.30	
Asst Garçon de Tables en Chef		3.85	4.05	4.15	
Hôtesse - Salle à Manger		3.35	3.55	3.65	
Garçon/Fille Tables-Petit Déjeuner		3.05	3.25	3.35	
Buffetier (ère)		3.35	3.55	3.65	
3.		Lingère-Chef	3.75	3.95	4.05
		Lingère	3.55	3.75	3.85
	Couturière	3.55	3.75	3.85	

<u>CATÉGORIE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>JUILLET 01/77</u>	<u>JUILLET 01/78</u>	<u>JANVIER 01/79</u>
	Femme de Chambres (employés)	3.55	3.75	3.85
	Nettoyeur(euse)-Service de la Gouvernante	3.55	3.75	3.85
	Homme d'entretien - Chef	3.85	4.05	4.15
	Homme d'entretien	3.65	3.85	3.95
	Hôtesse - Manoir Papineau	3.55	3.75	3.85
	Filles de Chambres	3.05	3.25	3.35
4.	Téléphoniste Sénior	3.65	3.85	3.95
	Téléphoniste	3.55	3.75	3.85
	Commis de Kioske Senior	3.65	3.85	3.95
	Commis de Kioske	3.55	3.75	3.85
	Caissière/Téléphoniste du Service au Chambre	3.70	3.90	4.00
5.	Menuisier	4.00	4.20	4.30
	Peintre 1ère main	4.00	4.20	4.30
	Peintre	3.85	4.05	4.15
	Rembourreur	4.00	4.20	4.30
	Asst Rembourreur	3.65	3.85	3.95
	Contremaître	3.65	3.85	3.95
	Manoeuvre	3.55	3.75	3.85
	Ingénieur - 1ère classe	5.40	5.60	5.70
	Ingénieur - 4ème classe	5.15	5.35	5.45
	Homme de Maintenance	3.80	4.00	4.10
	Chauffeur	3.55	3.75	3.85
	Chauffeur de Camion	3.55	3.75	3.85
	Homme de Service	3.55	3.75	3.85
	Electricien	5.40	5.60	5.70
	Plombier	5.40	5.60	5.70
6.	Gérant du Magasin d'alimentation	4.50	4.70	4.80
	Magasinier	3.75	3.95	4.05
	Régisseur de Cuisine	3.75	3.95	4.05
	Asst Régisseur de Cuisine	3.65	3.85	3.95
7.	Capitaine des Chasseurs	3.15	3.35	3.45
	Chasseurs	3.05	3.25	3.35

<u>CATÉGORIE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>JUILLET 01/77</u>	<u>JUILLET 01/78</u>	<u>JANVIER 01/79</u>
8.	Nettoyeur de Cuisine	3.55	3.75	3.85
	Plongeur	3.55	3.75	3.85
	Récureur	3.65	3.85	3.95

NOTE: Les employés demandés à travailler sur les toitures de la propriété de l'hôtel seront payés \$1.00 supplémentaire par heure.

APPENDIX "B"

Employees excluded from the terms of the agreement

General Manager  
General Manager's Secretary  
Executive Assistant Manager  
Social Director  
Food and Beverage Manager  
Beverage Supervisor  
Sports Club Manageresse  
Executive Chef  
Chef  
Maitre D'Hotel  
Personnel Manager  
Payroll and Staff Records Clerk  
Executive Housekeeper  
Housekeeper  
Purchasing Agent  
Chief Engineer  
Maintenance Superintendent  
Secretary  
Typists  
All Sports' Department Personnel  
All Conference and Sales' Department Personnel  
All Reservation and Front Office Personnel  
All Accounting Department Personnel  
All Security Personnel  
All Seignior Club Personnel

Employees of the company in non-scheduled positions shall not perform or assume the duties of scheduled positions except in cases of emergencies when scheduled employees are unable to remain on duty for bona-fide reasons.



## Le Château Montebello

Montebello, Que. J0V 1L0  
Tel (519) 423-6351 Telex 05-839509

Le 13 décembre 1977

Fraternité canadienne des cheminots,  
employés des transports et autres ouvriers,  
Local 281  
2300 Carling Avenue  
Ottawa, Ont.

Attn: M. L. St-Pierre, Représentant

### LETTRE D'ENTENTE

Cher Monsieur,

Il a été entendu entre les parties que:

1. Stationnement: Un endroit approprié adjacent au Cedar Hall sera aménagé au printemps de 1978 pour survenir aux besoins de stationnement transversal.
2. Pause-Café: Une période de repos de quinze (15) minutes sera accordée pour chaque quatre (4) heures de service.
3. Cafétéria: La cafétéria des employés sera ouverte de 6:00 a.m. à 10:00 p.m. pour l'usage du personnel de l'hôtel.
4. Vacances: 80% des vacances requises par les employés seront accordées entre le 15 mai et le 30 septembre.

J. Stokes-Rees  
Directeur Général  
LE CHATEAU MONTEBELLO

JSR/er

**CP Hôtels**

MEMOIRE D'ENTENTE

En règlements de tous points disputés entre Canadian Pacific Hotels Limited (Le Château Montebello) Montebello, Québec, et les employés représentés par la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, local 281, il est entendu que la convention collective entre les parties effective le 1er juillet 1975, continuera d'être en effet à partir du 1er juillet 1978 jusqu'au 30 juin 1979 tel qu'indiqué sur la copie de l'entente amendée effective le 1er juillet 1978.

Les tarifs de paye tel que référés à l'Annexe "A" de l'entente seront applicables seulement pour les employés qui étaient en service le 29 novembre 1978 ou qui étaient employés ultérieurement à cette date, advenant qu'ils n'ont pas été congédiés du service ou auraient démissionnés avant la date effective de la signature de cette mémoire.

Les taux du travail intermittent (article 14.10) deviendront effectifs à partir du 29 novembre 1978.

Tout ce qui est ci-haut mentionné est sujet à ratification par les employés et les officiers appropriés de la Compagnie ainsi que l'approbation du Bureau Anti-Inflation.

Signé à Montebello, Québec, ce 7 jour de *mars*, 1978

Fraternité canadienne des cheminots,  
employés des transport et autres ouvriers

\_\_\_\_\_  
*R. J. J. J. J.*  
\_\_\_\_\_  
*R. J. J. J. J.*  
\_\_\_\_\_  
*R. J. J. J. J.*

Canadian Pacific Hotels Limited

(Le Château Montebello)

\_\_\_\_\_  
*Stanley W. Ferguson*  
\_\_\_\_\_  
*Stanley W. Ferguson, Directeur Général*  
\_\_\_\_\_  
*A. Beaulne*  
\_\_\_\_\_  
*A. Beaulne, Directeur du Personnel*