

'82 JUL 30 10 35

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: ATLIFIC INC.
(Holiday Inn Centre-Ville)

ci-après appelée l'"EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
(EUSES) DE L'HOTEL HOLIDAY
INN CENTRE-VILLE

ci-après appelé le "SYNDICAT"



[Handwritten signature]

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés couverts par le certificat d'accréditation; elle a également pour but d'établir des conditions de travail raisonnables; elle a finalement pour but de faciliter le règlement des griefs.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01 Pour les fins de la présente convention collective, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des salariés couverts par la présente convention et visés par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.

2.02 Toute entente particulière contraire aux dispositions prévues à la présente convention et qui intervient entre un salarié et l'Employeur n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.

2.03 Juridiction de la convention

La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat, à savoir: "tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception: du personnel de bureau, du personnel de la sécurité, du directeur général, du directeur, du directeur adjoint, du directeur de la restauration, de l'assistant directeur de la restauration, du directeur de la réception, des assistants

K. M. v.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT (suite)2.03
(suite)

directeurs de la réception, des auditeurs de nuit, du directeur des ventes, de la chef téléphoniste, du capitaine des chasseurs, de la gouvernante, des assistantes gouvernantes, du directeur de la buanderie, du superviseur de la buanderie, du contremaître de la buanderie, du conducteur de camion, du superviseur du garage, du chef magasinier, du chef des cuisines, des sous-chefs des cuisines, du chef pâtissier, du maître d'hôtel, de l'hôtesse en chef, des hôtesse du Petit Café, du directeur des banquets, de l'assistant directeur des banquets, des barmen en chef, des employés de la boutique Héritage, des employés de la réception, du chef ingénieur, de l'assistant chef ingénieur, des mécaniciens de machines fixes et leurs aides, des valets (car jockeys) et caissiers travaillant au stationnement".

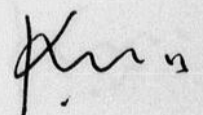
2.04

Sous réserve de l'accréditation et de la pratique en vigueur à la date de la signature de la convention collective, les classifications actuelles régies par la convention collective ne seront pas remplies par des personnes exclues de l'unité de négociation.

Pour plus de certitude, les parties conviennent que l'unique but de la présente clause est de permettre à l'Employeur de continuer, après la signature de la convention, la pratique existant avant la signature.

2.05

L'Employeur convient de ne pas donner par sous-contrat du travail habituellement exécuté par les salariés membres de l'unité de négociation, sauf ce qui a déjà été donné à des tiers à la date de la signature de la présente con-



ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT (suite)

2.05
(suite) convention collective.

Nonobstant ce qui précède, compte tenu de la nature irrégulière ou technique d'un travail particulier, l'Employeur peut donner par sous-contrat à des tiers l'exécution de tel travail. Dans ce dernier cas, l'attribution d'un sous-contrat ne doit pas avoir pour effet d'entraîner la mise à pied de salariés réguliers.

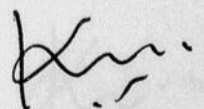
2.06 Nonobstant ce qui est prévu à l'article 2.05, l'Employeur peut confier à sous-contrat tous les travaux urgents qui sont requis pour le fonctionnement de l'entreprise, à la condition qu'aucun salarié ne soit apte et disponible pour effectuer un tel travail.

ARTICLE 3 - DROITS DE GERANCE

3.01 Le Syndicat reconnaît les droits de gérance de l'Employeur et reconnaît que toutes les fonctions d'administration relèvent de l'Employeur et que toute matière qui n'est pas spécifiquement réglée par la présente convention relève de l'Employeur.

3.02 L'Employeur convient qu'il ne peut exercer ses droits de direction à l'encontre de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention. Un grief peut être soumis dans tous les cas où l'Employeur ne se conformerait pas au présent paragraphe 3.02.

3.03 Pour qu'un règlement soit de rigueur, il doit être affiché quarante-huit (48) heures à l'avance, bien à la vue des salariés, et copie de ce règlement doit être remise au Syndicat



ARTICLE 3 - DROITS DE GERANCE (suite)

3.03 au même moment.
(suite)

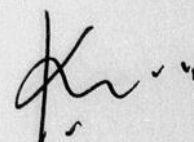
ARTICLE 4 - NON-DISCRIMINATION

4.01 Les parties conviennent que, dans l'application de la présente convention collective, elles n'exerceront pas de discrimination contre un salarié à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de ses croyances religieuses, de ses opinions politiques, de son âge, de sa langue et de ses activités syndicales.

4.02 Le français est la langue de travail, sous réserve des dispositions de la Charte de la langue française.

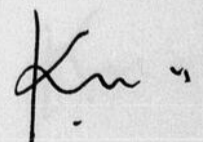
4.03 Pour les fins d'ancienneté, les parties reconnaissent les treize (13) départements suivants:

- 1) maintenance;
- 2) buanderie;
- 3) Gazebo;
- 4) Le Foyer;
- 5) banquets;
- 6) entretien ménager (préposé aux chambres, équipier, inspectrice, coordinatrice et équipier de nuit);
- 7) cuisine;
- 8) salle à dîner;
- 9) chasseur et portier;
- 10) magasinier;
- 11) service aux chambres;
- 12) Le Petit Café;
- 13) piscine.



ARTICLE 5 - DEFINITIONS

- 5.01 Salarié régulier: signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour trois (3) jours ou plus par semaine.
- 5.02 Salarié à temps partiel: signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour moins de trois (3) jours par semaine.
- 5.03 Salarié surnuméraire: signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui n'est pas habituellement cédulé de façon régulière et qui ne se rapporte au travail que sur appel de l'Employeur.
- 5.04 Salarié temporaire: signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est assigné à un travail à durée déterminée ou à un poste temporairement dépourvu de son titulaire.
- 5.05 Un salarié régulier à temps partiel ou un salarié temporaire ou surnuméraire n'acquiert un nouveau statut que s'il obtient un nouveau poste par suite d'un affichage.
- 5.06 Nouveau salarié
L'Employeur remet par écrit au Syndicat une liste des noms des nouveaux salariés embauchés immédiatement après la fin de la période de probation.



ARTICLE 6 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES6.01 Principe général

Dans l'éventualité de changements techniques ou technologiques de nature à modifier sensiblement la nature du travail d'un salarié, l'Employeur s'efforcera de permettre aux salariés affectés de s'adapter auxdits changements ou, si possible, d'être réaffectés à d'autres postes à l'intérieur de l'établissement.

6.02 L'Employeur convient, lors de changements techniques ou technologiques, de permettre aux salariés affectés par de tels changements d'acquérir les qualifications, connaissances et compétence requises pour maintenir leur emploi en leur donnant une période d'entraînement suffisante, compte tenu des circonstances, et ne devant pas excéder soixante (60) jours ouvrables. Durant cette période d'entraînement, le salarié sera rémunéré.

6.03 Si des mises à pied deviennent nécessaires en vertu des dispositions du présent article, elles sont effectuées conformément à la convention collective.

Toutefois, le salarié ayant accumulé au moins un (1) an d'ancienneté et ainsi mis à pied conserve et accumule exceptionnellement son ancienneté et garde un droit de rappel pendant cinq (5) ans.

ARTICLE 7 - REGIME SYNDICAL

7.01 Le salarié doit, comme condition d'emploi, adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention collective.

ARTICLE 7 - REGIME SYNDICAL (suite)

7.02 Toutefois, aucun salarié ne pourra être renvoyé pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé de l'admettre comme membre, ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

i) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;

ii) le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.

7.03 L'Employeur retient à chaque paie de chaque salarié le montant des cotisations fixé par le Syndicat et remet au trésorier du Syndicat, au plus tard le quinze (15) du mois suivant, les cotisations ainsi retenues au cours du mois précédent ainsi qu'un état détaillé de leur perception.

Le Syndicat fera parvenir à l'Employeur une copie conforme de la résolution fixant les cotisations syndicales et autorisant le Syndicat à les percevoir.

7.04 Pour fins d'impôt, l'Employeur doit mentionner sur les états de la rémunération (T4 ou TP4) le montant versé par le salarié pour les cotisations syndicales pour l'année d'imposition appropriée.

Km:

ARTICLE 8 - ACTIVITES SYNDICALES

8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat deux (2) tableaux d'affichage aux fins d'afficher les avis de convocation aux assemblées ou tout autre avis relatif aux activités syndicales du Syndicat, en autant que cela ne crée pas préjudice à l'Employeur.

8.02 Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom des salariés qui sont délégués et de tout changement qui pourrait se produire par la suite.

8.03 Le conseiller extérieur du Syndicat peut visiter les lieux de travail de l'Employeur en tout temps raisonnable, dans le but d'interroger les salariés et de faire enquête sur une disposition prévue à la convention collective.

8.03 Il est entendu que le conseiller ne doit d'aucune façon gêner le travail d'un salarié et qu'il doit aviser le supérieur immédiat du salarié du service concerné avant d'entrer dans ce service.

8.03 Il est convenu que le conseiller extérieur du Syndicat utilise raisonnablement le droit prévu au présent paragraphe.

8.04 Le Syndicat a le droit de distribuer des documents qui ne portent pas préjudice à l'Employeur en en laissant des copies à la cafétéria des employés. Les salariés doivent faire la distribution en dehors de leurs heures de travail.

8.05 Le Syndicat peut tenir un maximum de deux (2) assemblées générales par année durant les

ARTICLE 8 - ACTIVITES SYNDICALES (suite)

- 8.05 (suite) heures régulières de travail et ce, sans perte de salaire à la condition que les parties conviennent de la durée de chaque assemblée. A cette fin, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un local convenable et disponible sur les lieux de travail. Cependant, les assemblées devront être tenues à un moment où l'hôtel subit le moins de préjudice et pendant lequel ses opérations sont perturbées le moins possible.
- 8.06 L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un local convenable. Ce local est utilisé exclusivement pour des fins syndicales et le Syndicat convient de le conserver en bon état et de voir à son entretien.
- 8.07 L'Employeur libère sans solde un (1) ou des salariés membres de l'exécutif désignés par le Syndicat pour un maximum de cinq (5) jours par mois. Telles libérations doivent être demandées avec un préavis de quarante-huit (48) heures.
- 8.08 L'Employeur libère, sans perte de salaire, le délégué ou le salarié concerné par le problème discuté lors de réunions que l'Employeur convoque.
- 8.09 Un maximum de six (6) délégués, dont un maximum de deux (2) pour un département donné, peuvent, moyennant un avis écrit de quarante-huit (48) heures, s'absenter de leur travail sans solde.
- Les absences prévues au présent article sont pour des activités syndicales telles que congrès, sessions de formation, réunions d'instan-

ARTICLE 8 - ACTIVITES SYNDICALES (suite)

8.09 (suite) ces de la C.S.N., rencontres avec le conseiller syndical, et sont limitées à quarante-huit (48) jours par année pour l'ensemble de l'unité de négociation.

8.10 L'Employeur libère, sans solde, au plus trois (3) salariés désignés pour exercer une fonction au sein du Syndicat, de la Fédération, du Conseil central ou de la C.S.N. La demande écrite pour pareille libération qui ne peut excéder deux (2) années est faite quatorze (14) jours à l'avance et doit indiquer la date probable à laquelle le salarié sera disponible pour reprendre le travail. Le salarié informe l'Employeur au moins quatorze (14) jours à l'avance de la date précise à laquelle il reprend le travail.

Ce congé est renouvelable aux mêmes conditions sur demande écrite.

Le salarié reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ ou, le cas échéant, le poste pour lequel il aurait exercé son droit de déplacement s'il avait été au travail.

8.11 L'Employeur convient de reconnaître six (6) salariés désignés par le Syndicat pour participer à toute séance de négociation et de conciliation relative au renouvellement de la convention collective.

Il est bien entendu que cinq (5) de ces salariés sont libérés de leur travail sans perte de salaire à l'occasion de cesdites séances.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 9.01 Grief: un grief signifie toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 9.02 (a) Le salarié seul ou accompagné du délégué syndical peut discuter tout grief avec son supérieur immédiat. Cette étape est facultative.
- (b) Le délégué syndical, accompagné du salarié, ou le Syndicat doit soumettre tout grief par écrit au directeur général ou à son représentant dans les quinze (15) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance.
- (c) Le grief doit préciser quels sont les faits en litige et doit indiquer la solution recherchée.
- 9.03 Le directeur général ou son représentant donne sa décision, par écrit, dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.
- 9.04 Si le salarié, le délégué syndical ou le Syndicat n'est pas satisfait de la décision écrite du directeur général ou de son représentant, ou à défaut de réponse, le grief peut être référé à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 10.
- 9.05 Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas, à la condition qu'elle soit corrigée le plus vite possible après qu'elle ait été portée à la connaissance du plaignant ou du Syndicat et que l'Employeur n'en souffre pas préjudice. Il est convenu que le non respect du délai de présentation du grief prévu au paragraphe 9.02 ne constitue pas une

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

9.05 erreur technique.
(suite)

9.06 Les parties peuvent, par entente écrite, extensionner les délais prévus aux paragraphes 9.02 b), 9.03 et 10.01 a).

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

10.01 (a) Dans les vingt-cinq (25) jours suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 9.03, le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage en expédiant à l'Employeur un avis l'informant de son intention de procéder à l'arbitrage.

(b) Les arbitrages sont entendus à tour de rôle par les arbitres suivants:

- i) Roland Tremblay;
- ii) Guy Dulude;
- iii) Raymond Leboeuf.

(c) Dans le cas où l'arbitre dont c'est le tour de procéder à l'audition d'un grief ne peut y procéder dans les deux (2) mois suivant la demande qui lui est adressée à cet effet, le grief est alors référé à l'arbitre suivant.

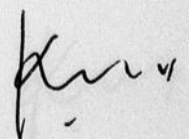
(d) Dans le cas où aucun des arbitres ci-haut mentionnés ne peut procéder dans le délai de deux (2) mois suivant une demande qui lui est adressée à cet effet, les parties conviennent de tenter de s'entendre pour nommer un autre arbitre.

(e) A défaut d'entente entre les parties, selon le paragraphe qui précède, l'une ou l'autre des

Kur

ARTICLE 10 - ARBITRAGE (suite)

- 10.01 (e) parties pourra demander au ministre du Travail de procéder à la nomination d'un arbitre.
(suite)
- 10.02 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases de la procédure de règlement des griefs.
- 10.03 L'arbitre doit rendre sa décision au plus tard deux (2) mois suivant la dernière journée d'audition.
- 10.04 L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du travail en ce qui concerne l'arbitrage de griefs.
- 10.05 La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire.
- 10.06 Un maximum de deux (2) témoins nécessaires à la preuve sont libérés sans perte de salaire pour les fins de l'arbitrage. Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire à leur témoignage.
- 10.07 L'arbitrage a lieu à l'établissement Holiday Inn Centre-Ville, si cela est possible, et les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre le Syndicat et l'Employeur.
- 10.08 Pouvoirs de l'arbitre
L'arbitre n'a juridiction et autorité que pour interpréter et appliquer les dispositions de cette convention; il n'a aucun



ARTICLE 10 - ARBITRAGE (suite)

10.08 (suite) pouvoir ni d'altérer, ni de changer de quelque façon que ce soit les dispositions de cette convention, ni de leur substituer de nouvelles dispositions, ni de prendre une décision incompatible avec les termes et dispositions de cette convention. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier ou annuler les mesures disciplinaires imposées par l'Employeur.

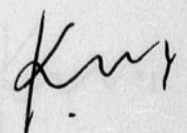
10.09 L'Employeur peut, en tout temps, faire une demande d'arbitrage en donnant un préavis de quinze (15) jours au Syndicat de son intention de demander la nomination d'un arbitre selon les dispositions des sous paragraphes 10.01 b), c), d) et e).

Le préavis au Syndicat doit mentionner l'objet en litige.

La présente clause ne sera pas utilisée afin de porter en arbitrage un grief déposé par un salarié ou par le Syndicat.

10.10 Les délais prévus aux articles 9 et 10 sont de rigueur mais seront réputés avoir été respectés si les avis pertinents sont mis à la poste au plus tard la veille de la date d'expiration des délais qui sont prévus auxdits articles.

Le reçu de recommandation postale sert à établir la date de la mise à la poste.

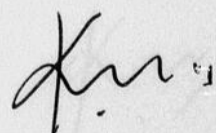


ARTICLE 11 - DELEGUES SYNDICAUX

- 11.01 (a) L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer un (1) délégué par département. Le Syndicat doit informer par écrit l'Employeur des noms desdits délégués et de tout changement subséquent.
- (b) L'Employeur permettra à un délégué syndical de s'absenter de son poste pour une période raisonnable, sans perte de salaire régulier, afin d'assister le salarié qu'il représente à soumettre par écrit tout grief au directeur général ou à son représentant. Le délégué syndical doit préalablement obtenir la permission de s'absenter de son supérieur immédiat, qui ne peut la refuser sans raison valable, et aviser ce dernier dès son retour en poste.

11.02 Comité exécutif

- (a) L'Employeur reconnaît comme représentant officiel du Syndicat un comité exécutif composé des officiers choisis par les membres du Syndicat. Le Syndicat avise l'Employeur par écrit du nom des officiers et de tout changement à survenir.
- (b) Une fois par mois, ou si l'une ou l'autre des parties invoque un motif sérieux et qui nécessite une rencontre immédiate ou dans un délai rapproché, il y aura une rencontre entre trois (3) membres désignés du comité exécutif et les représentants de l'Employeur pour discuter de tout problème d'intérêt collectif qui peut survenir durant la présente convention. Il est entendu que ces rencontres auront lieu entre 9 heures et 17 heures, sans perte de salaire régulier pour les heures pendant lesquelles l'employé était cédulé pour travailler.



ARTICLE 12 - ANCIENNETE

12.01 Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a complété trente (30) jours de travail pour l'Employeur. A l'expiration de cette période de probation, son ancienneté est rétroactive à la date de son entrée en service.

Pendant cette période, le salarié ne peut avoir recours à la procédure de grief s'il est congédié, suspendu ou mis à pied.

12.02 (a) L'ancienneté du salarié à temps partiel se calcule au prorata du temps travaillé.

(b) En cas d'égalité de l'ancienneté entre deux (2) ou plusieurs employés, l'ancienneté est déterminée selon l'ordre alphabétique du nom de l'employé à la date de son embauche.

12.03 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

a) abandon volontaire de son emploi;

b) congédiement pour cause juste et suffisante;

c) mise à pied pour une période équivalant à sa période d'ancienneté sans excéder neuf (9) mois;

d) absence sans motif valable pour une période excédant trois (3) jours de travail à l'occasion d'une même absence;

e) défaut du salarié mis à pied de reprendre le travail, sauf en cas de maladie

ARTICLE 12 - ANCIENNETE (suite)12.03 (e)
(suite)

ou accident dont il devra avertir l'Employeur par écrit, dans les sept (7) jours de calendrier de la réception d'un avis de retour au travail qui lui est adressé à sa dernière adresse connue, sous pli recommandé, avec copie au Syndicat.

Le salarié sera toutefois présumé dans tous les cas avoir reçu l'avis le dixième (10e) jour suivant sa mise à la poste.

12.04

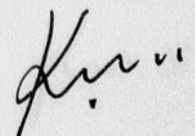
Les promotions en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de la présente convention et les personnes ainsi promues continueront d'accumuler leur ancienneté pour une période de six (6) mois à compter de la date de leur promotion; si elles retournent à l'unité de négociation moins de six (6) mois après leur promotion, elles reçoivent plein crédit de leur ancienneté; si elles n'y retournent pas en dedans de cette période d'ancienneté, elles perdent toute ancienneté.

12.05 (a)

Un salarié peut obtenir un congé personnel sans solde après entente avec l'Employeur, pour une durée maximum de six (6) mois.

(b)

Le salarié doit en faire la demande par écrit au directeur de l'hôtel en expliquant les raisons et en précisant la date de retour au travail. Une telle demande doit être présentée au moins dix (10) jours ouvrables avant le début du congé, sauf si les circonstances ne permettent pas un tel délai.



ARTICLE 12 - ANCIENNETE (suite)

- 12.05 (c) L'Employeur donne une réponse par écrit au salarié dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la demande ou plus tôt si les circonstances l'exigent.

ARTICLE 13 - POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL

- 13.01 (a) Un poste vacant que l'Employeur entend combler ou un poste nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation est affiché par l'Employeur au tableau d'affichage pendant sept (7) jours et copie de l'avis est transmise au Syndicat. Pendant le temps où le poste n'est pas comblé conformément au présent article, l'Employeur décide des mesures à prendre. Toutefois, l'Employeur convient de ne pas déplacer un salarié régulier ou un salarié à temps partiel sans son consentement dans le but de remplir le poste pendant le temps où il n'est pas comblé conformément au présent article. Les salariés intéressés doivent, pendant ce délai, déposer leur demande au bureau du directeur général, avec copie au secrétaire du Syndicat. Toutefois, le défaut d'un salarié de faire parvenir copie au secrétaire du Syndicat ne peut pas être invoqué dans un grief ou dans un arbitrage.

- (b) L'affichage de poste vacant doit comprendre:

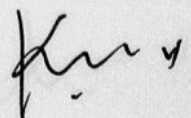
- la classification;
- le département;
- le quart de travail;
- la section de travail (pour les salariés à pourboire et les préposés aux chambres);
- le salaire.

Handwritten signature

ARTICLE 13 - POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL (suite)13.01 (c) Poste temporairement dépourvu de son titulaire

Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire et que l'Employeur désire le combler, l'Employeur procède comme suit:

- 1) dans le cas où le poste est vacant pour une période de sept (7) jours ou moins, l'Employeur offre le poste par ordre d'ancienneté départementale dans le département et la classification qu'il s'agit de combler, aux salariés réguliers alors présents au travail, à la condition qu'ils puissent remplir les exigences du poste;
- 2) dans le cas où le poste est vacant pour une période de plus de sept (7) jours, le poste est comblé par ancienneté parmi tous les salariés réguliers de la classification et du département concernés;
- 3) le salarié qui obtient un poste en vertu du présent article doit le garder pour le temps où le poste est temporairement dépourvu de son titulaire;
- 4) dans le cas où un poste demeure à être comblé après que l'Employeur a suivi la procédure prévue aux paragraphes 1) et 2), l'Employeur décide des mesures à prendre.



ARTICLE 13 - POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL (suite)

13.02 Lorsqu'un salarié est absent pour cause de vacances, accident, maladie ou congé sans solde, un officier du Syndicat peut déposer une demande de candidature en son nom et cette demande doit être considérée selon les dispositions de l'article 13.03.

Toutefois, le candidat concerné doit être de retour au travail dans les trois (3) mois qui suivent l'affichage.

Dans le cas où le salarié n'est pas de retour au travail dans le délai ci-haut mentionné, les dispositions de l'article 13.03 a) s'appliquent parmi les salariés qui ont postulé lors de l'affichage ou, selon les circonstances, en vertu du paragraphe e) de l'article 13.03.

13.03 L'Employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure suivante:

- a) l'Employeur accorde le poste au salarié du département concerné ayant le plus d'ancienneté départementale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;
- b) si aucun salarié du département concerné ne peut remplir les exigences normales du poste, ou si aucun salarié du département concerné ne postule, 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;

ARTICLE 13 - POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL (suite)13.03
(suite)

- c) les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions;
- d) le salarié qui remplit un poste vacant a droit à une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours de travail. Si, au cours de cette période, un salarié ne peut ou ne veut garder le nouveau poste, il a droit de retourner à son poste antérieur, sans perte d'aucun des droits rattachés à son poste antérieur. Le poste laissé vacant par le salarié qui change de poste peut être comblé de façon temporaire ou permanente pendant la période d'essai de trente (30) jours de travail. Si le poste a été comblé de façon permanente mais que le salarié retourne ou est retourné à ce poste pendant sa période d'essai, le salarié qui avait obtenu le poste doit lui-même retourner à son ancien poste.

Si, au cours de cette période, l'Employeur retourne le salarié à son poste antérieur, il a le fardeau de la preuve en cas de grief;

- e) si aucun salarié ne postule ou si aucun salarié ne peut remplir les exigences normales du poste, l'Employeur décide des mesures à prendre.

13.04

Les mises à pied de plus d'une (1) journée, parmi les salariés réguliers ou les salariés à temps partiel, se font par ordre inverse d'ancienneté générale dans la classification et le département concernés.

ARTICLE 13 - POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL (suite)13.04
(suite)

Les salariés mis à pied ont les droits qui suivent :

- a) s'il s'agit d'une mise à pied de plus d'une (1) journée et jusqu'à deux (2) semaines inclusivement, le salarié touché peut déplacer un salarié de son département dans une classification égale ou inférieure à la sienne, à la condition qu'il ait plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;
- b) s'il s'agit d'une mise à pied de plus de deux (2) semaines, le salarié peut déplacer un salarié régulier dans une classification égale ou inférieure à la sienne dans son département, à la condition qu'il ait plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences du poste.

Dans le cas où le déplacement prévu au paragraphe précédent s'avère impossible, un salarié ne peut déplacer que le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans un autre département de son groupe, aux conditions suivantes :

- 1) qu'il ait plus d'ancienneté que le salarié qu'il déplace;
- 2) que le salarié déplacé soit d'une classification égale ou inférieure à la sienne;
- 3) qu'il puisse accomplir les exigences du poste.

ARTICLE 13 - POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL (suite)13.04
(suite)

Les salariés mis à pied ont les droits qui suivent :

- a) s'il s'agit d'une mise à pied de plus d'une (1) journée et jusqu'à deux (2) semaines inclusivement, le salarié touché peut déplacer un salarié de son département dans une classification égale ou inférieure à la sienne, à la condition qu'il ait plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;
- b) s'il s'agit d'une mise à pied de plus de deux (2) semaines, le salarié peut déplacer un salarié régulier dans une classification égale ou inférieure à la sienne dans son département, à la condition qu'il ait plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences du poste.

Dans le cas où le déplacement prévu au paragraphe précédent s'avère impossible, un salarié ne peut déplacer que le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans un autre département de son groupe, aux conditions suivantes :

- 1) qu'il ait plus d'ancienneté que le salarié qu'il déplace;
- 2) que le salarié déplacé soit d'une classification égale ou inférieure à la sienne;
- 3) qu'il puisse accomplir les exigences du poste.

ARTICLE 13 - POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL (suite)13.04
(suite)

Il est entendu que l'Employeur a le fardeau de la preuve pour ce qui touche la capacité du salarié d'accomplir les exigences du poste.

- c) pour les fins du présent article, les groupes réunissent les départements suivants:

Groupe 1 : maintenance

buanderie
entretien ménager
chasseur et portier
magasinier
piscine

Groupe 2 : Gazebo

Le Foyer
banquets
cuisine
salle à dîner
service aux chambres
Le Petit Café

13.05

Sauf dans les cas qui sont hors du contrôle de l'Employeur, les salariés réguliers mis à pied reçoivent les avis suivants:

- a) vingt-quatre (24) heures s'il s'agit d'une mise à pied pour une durée de plus d'une (1) journée et jusqu'à un maximum de deux (2) semaines inclusivement;
- b) cinq (5) jours s'il s'agit d'une mise à pied de plus de deux (2) semaines.

ARTICLE 13 - POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL (suite)

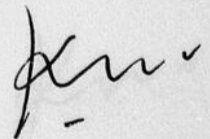
- 13.06 Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse des mises à pied. Le cas échéant, l'Employeur assigne à son poste régulier le salarié qui a exercé son droit de déplacer selon l'article 13.04.
- 13.07 Le salarié peut choisir la mise à pied plutôt que de se prévaloir de son droit de déplacer un autre salarié, sans perdre pour autant son droit de rappel au travail.

ARTICLE 14 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 14.01 (a) Les classifications auxquelles s'applique la présente convention et les taux de salaire payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- (b) Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'annexe "A" pour sa classification.
- 14.02 Les taux applicables aux nouvelles classifications créées ou aux classifications existantes qui sont substantiellement transformées durant la durée de la présente convention sont déterminés par l'Employeur, après entente avec le Syndicat, en tenant compte des classifications existantes et des taux apparaissant à l'annexe "A". Cependant, tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure d'arbitrage des griefs.
- 14.03 Tous les salariés sont payés tous les deux (2) jeudis.
- Si le jeudi est fête, les salariés sont payés le jour ouvrable qui précède.

ARTICLE 14 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS (suite)

- 14.03 (suite) Si le jeudi est jour de congé hebdomadaire pour un salarié, ce dernier peut, s'il le désire, obtenir sa paie le mercredi précédent en autant que cette paie soit disponible à l'hôtel.
- 14.04 Tout salarié absent plus de quatre (4) jours pour cause de maladie ou accident et qui désire recevoir son chèque de paie devra communiquer avec le service de la paie pour convenir des modalités de la remise du chèque, c'est-à-dire soit par courrier ou de toute autre façon convenue.
- 14.05 Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de chèque de paie de chaque salarié:
- 1) nom;
 - 2) date de la période de paie;
 - 3) nombre d'heures travaillées;
 - 4) montant brut de la paie;
 - 5) détail des déductions;
 - 6) montant net de la paie.
- 14.06 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte volontairement son emploi, doit recevoir son salaire à la première paie qui suit sa mise à pied, son congédiement ou l'abandon de son emploi.
- Le salarié doit remettre à l'Employeur tout objet appartenant à celui-ci et l'Employeur doit permettre à l'employé d'apporter tous ses articles personnels.
- 14.07 Lorsqu'un salarié accomplit, à la demande de l'Employeur, le travail d'une autre classification:



ARTICLE 14 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS (suite)14.07
(suite)

- a) il reçoit le taux de salaire de cette autre classification si ce taux est supérieur à son taux régulier, pourvu qu'il accomplisse alors plus d'une (1) heure de travail;
- b) il conserve son taux régulier si celui-ci est supérieur au taux de salaire de cette autre classification.

14.08

Un salarié transféré par suite d'une réduction de personnel est rémunéré selon le taux de la nouvelle classification qu'il occupe.

ARTICLE 15 - SANTE ET SECURITE

15.01

L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité des salariés sur les lieux de travail.

Le salarié doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé et assurer sa sécurité sur les lieux de travail, conformément aux dispositions de l'article 49 de la Loi sur la santé et sécurité du travail.

15.02

L'Employeur, le Syndicat et les salariés coopèrent pour protéger la santé et assurer la sécurité des personnes sur les lieux de travail.

15.03

Le salarié victime d'un accident de travail et à qui il est impossible d'exécuter son

ARTICLE 15 - SANTE ET SECURITE (suite)15.03
(suite)

travail est rémunéré pour toute heure de travail programmée ainsi perdue le jour de l'accident, selon le taux horaire régulier qui lui est applicable.

15.04

Lorsqu'un salarié subit un accident de travail ou une maladie industrielle compensable par la Loi sur les accidents du travail l'Employeur s'engage à lui verser l'indemnité à laquelle il a droit en vertu de la Loi des accidents du travail pour chacun des cinq (5) premiers jours où le salarié est totalement incapable de travailler, au-delà du jour lors duquel l'accident de travail s'est produit.

15.05

Dans le cas d'accident de travail ou de maladie industrielle, lorsque l'état du salarié le requiert, l'Employeur s'engage à le faire transporter à ses frais jusqu'à un centre médical.

15.06

L'Employeur devra s'assurer du bon état des troussees de premiers soins.

15.07

Salarié handicapé

Le salarié qui, par suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle compensable en vertu de la Loi sur les accidents du travail, n'est plus en mesure de rencontrer les exigences normales de sa tâche, a priorité d'ancienneté sur tout poste vacant, disponible et que l'Employeur entend combler dont, malgré son handicap, il rencontre les exigences normales.

ARTICLE 15 - SANTE ET SECURITE (suite)15.07
(suite)

Lors de son retour au travail, ledit salarié doit fournir un certificat médical attestant de son aptitude à reprendre le travail et détaillant la nature et le degré de son incapacité ou handicap.

Le droit prévu au présent article ne peut être exercé que pendant cinq (5) ans suivant le jour où le salarié a cessé de travailler.

15.08

Comité de santé/sécurité

(a) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, un comité conjoint de santé/sécurité, composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat, sera formé. Chacune des parties devra informer l'autre par écrit des noms de ses représentants et de tout changement subséquent.

(b) Le comité se réunit une fois par mois ou plus souvent si l'une ou l'autre des parties invoque un motif sérieux et qui nécessite une rencontre immédiate ou dans un délai rapproché.

Le comité a pour fonction d'étudier les problèmes de santé et de sécurité au travail ainsi que de faire des recommandations à ce sujet à l'Employeur.

(c) Il est convenu que le temps consacré à ces réunions par les représentants du Syndicat est sans perte de salaire régulier; ces réunions auront normalement lieu entre 9 heures

ARTICLE 15 - SANTE ET SECURITE (suite)

15.08 (c) et 17 heures.
(suite)

Lors de ces réunions, l'une ou l'autre des parties, moyennant un préavis de quarante-huit (48) heures, peut être secondée par un conseiller syndical, dans le cas de la partie syndicale, et par un conseiller patronal, dans le cas de la partie patronale.

Les conseillers patronal et syndical ne peuvent que conseiller le comité et ne peuvent en aucun cas participer à ses décisions.

15.09 Travail dangereux

(a) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.

Toutefois, un salarié ne peut exercer ce droit si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exécute.

(b) Le salarié qui exerce le droit que lui reconnaît le paragraphe a) est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.

(c) Lorsqu'un salarié exerce le droit que lui reconnaît le paragraphe a), celui-ci doit immédiatement en prévenir son supérieur qui fera enquête sur le champ. Le supérieur peut alors exiger que le salarié demeure disponible sur les lieux de travail et l'assigner temporairement à une autre tâche.

Handwritten signature

ARTICLE 15 - SANTE ET SECURITE (suite)

15.09 (d) Le supérieur peut, soit corriger la situation, soit indiquer au salarié que le travail ne comporte pas le risque mentionné par celui-ci, soit convoquer deux (2) représentants du comité de santé/sécurité, à savoir un (1) représentant du Syndicat et un (1) représentant de l'Employeur.

Dans le cas où le supérieur indique au salarié que le travail ne comporte pas le risque mentionné par le salarié, celui-ci peut soit retourner au travail, soit convoquer les deux (2) représentants du comité mentionné au paragraphe qui précède.

(e) Aussitôt que possible, ces deux (2) représentants font enquête. L'Employeur et le Syndicat respectent les décisions unanimes émanant de l'enquête.

(f) Il est entendu que l'Employeur peut imposer une mesure disciplinaire si le droit mentionné au paragraphe a) ci-dessus a été exercé par le salarié de façon abusive.

(g) A défaut d'une décision unanime des membres du comité mentionné au paragraphe d) ci-dessus ou à défaut d'avoir trouvé une solution qui satisfait les deux (2) parties, les dispositions de la Loi sur la santé et sécurité du travail trouvent application.

ARTICLE 16 - MESURES DISCIPLINAIRES

16.01

Principe

Selon la gravité et la fréquence des offenses

ARTICLE 16 - MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

16.01
(suite) commises et tenant compte des circonstances, l'une ou l'autre des mesures suivantes peut être prise: avertissement écrit, suspension, rétrogradation ou congédiement.

16.02 Recours du salarié

Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire et qui croit avoir été injustement traité peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs.

16.03 Lorsque l'Employeur impose une sanction disciplinaire à un salarié, il lui donne un avis écrit et cet avis, à moins que le salarié en dispense l'Employeur, indique les motifs à l'appui de cette décision. Copie de cet avis est remise au Syndicat dans les deux (2) jours qui suivent ledit avis.

16.04 Toute sanction disciplinaire apparaissant au dossier d'un salarié et datant de plus de six (6) mois sera automatiquement annulée.

Toutefois, les dispositions qui précèdent ne doivent pas empêcher l'Employeur d'invoquer une sanction disciplinaire pour le seul fait que l'arbitrage du grief, si tel est le cas, a lieu après le délai mentionné au paragraphe qui précède.

16.05 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

16.06 L'Employeur convient:

a) de ne pas suspendre un salarié avant de l'avoir averti au moins deux (2) fois

ARTICLE 16 - MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

16.06 (suite) par écrit, sauf dans le cas d'une infraction grave;

b) de ne pas congédier un salarié:

i) avant de l'avoir averti au moins deux (2) fois par écrit, sauf dans le cas d'une infraction grave; ou

ii) avant de l'avoir averti une (1) fois par écrit et suspendu une (1) fois, sauf dans le cas d'une infraction grave.

16.07 Pour toute matière disciplinaire, tout salarié peut, à sa demande, être accompagné d'un délégué syndical disponible lors d'une convocation chez un représentant de l'Employeur.

16.08 Un salarié peut, après avoir pris rendez-vous avec la personne autorisée à cet effet par l'Employeur, consulter son dossier disciplinaire entre 9 heures et 17 heures, du lundi au vendredi.

Le droit prévu au paragraphe qui précède ne peut être exercé que dans les cas où le salarié a déposé un grief par suite d'une sanction disciplinaire.

ARTICLE 17 - UNIFORMES

17.01 (a) L'Employeur fournit deux (2) uniformes et les entretient à ses frais aux salariés de qui il exige le port d'un uniforme.

L'Employeur fournit également un paletot d'hi-

[Signature]

ARTICLE 17 - UNIFORMES (suite)

- 17.01 (a) ver aux portiers et chasseurs de nuit.
(suite)
- (b) Lorsqu'un salarié quitte son emploi, est congédié ou est mis à pied pour plus de trois (3) semaines, il doit s'assurer de remettre ses uniformes et, le cas échéant, son paletot à l'Employeur, sinon le coût en est déduit de son dernier chèque de paie

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL

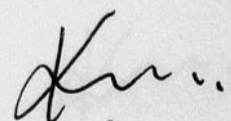
- 18.01 (a) La semaine régulière de travail des salariés réguliers couverts par la présente convention est de quarante (40) heures et la journée régulière de travail est de huit (8) heures.

La semaine régulière et la journée régulière sont ainsi fixées afin de déterminer le moment où le temps supplémentaire commence à être payé.

Toutefois, les parties reconnaissent que certains salariés réguliers sont habituellement programmés pour travailler un nombre d'heures moindre que celui prévu au présent article.

La présente disposition ne constitue pas une garantie d'heures ou de jours de travail.

L'Employeur convient de ne pas procéder à la réduction des heures régulières de travail de l'ensemble des salariés d'un département plutôt que de procéder à des mises à pied, sauf si cela est justifié par des considérations économiques ou opérationnelles; la présente obligation ne sera pas interprétée comme limitant le droit de l'Employeur de réduire



ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 18.01 (a) les heures de travail, entre autres, dans les (suite) cas où les heures d'opération d'un département sont réduites.
- (b) Dans chaque département, à l'intérieur de chaque classification, les salariés sont cédulés par ordre d'ancienneté départementale et dans l'ordre suivant:
- Premièrement: les salariés réguliers;
- Deuxièmement: les salariés à temps partiel.
- (c) L'Employeur convient de ne pas céduer de salariés temporaires à moins que les circonstances justifient l'emploi d'un salarié pour une durée déterminée et qu'aucun salarié régulier ou à temps partiel ne puisse remplir les exigences du poste et soit disponible pour accomplir le travail.
- (d) L'Employeur convient de ne faire appel à des salariés surnuméraires que si le travail ne peut pas être accompli par des salariés réguliers ou à temps partiel dans la classification et le département concernés.
- (e) L'ancienneté des salariés surnuméraires et temporaires est calculée au prorata des jours travaillés.
- 18.02 Les salariés réguliers ont droit à un congé hebdomadaire de quarante-huit (48) heures consécutives.
- 18.03 L'Employeur programme les congés hebdomadaires selon l'ancienneté des salariés.

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL (suite)

18.03 Tous les salariés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes payées par demi-journée de travail.

18.04 S'il est requis par l'Employeur de se présenter au travail, le salarié régulier à pourboire a droit à une rémunération minimum équivalant à six (6) heures de travail payées selon son taux horaire régulier.

Le salarié régulier affecté au département des banquets a droit à une rémunération minimum équivalant à quatre (4) heures de travail payées selon son taux horaire régulier.

Cependant, les salariés à temps partiel requis de se présenter au travail ont droit à une rémunération minimum équivalant à quatre (4) heures de travail payées selon leur taux horaire régulier.

Toutefois, les salariés couverts par le présent article peuvent être assujettis à des horaires brisés.

18.05 S'il est requis par l'Employeur de travailler moins que sa journée régulière programmée, le salarié régulier, autre que celui visé à l'article 18.04, a droit, s'il se présente au travail, à une rémunération équivalant au nombre d'heures de travail programmées, payées selon son taux horaire régulier.

18.06 La rémunération minimum prévue aux articles 18.04 et 18.05 ne s'applique pas lorsque le salarié concerné n'effectue pas les heures

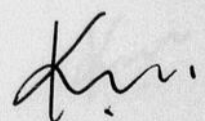
ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 18.06 (suite) de travail programmées, soit parce qu'il est excusé à sa propre demande, soit parce qu'il est renvoyé pour cause ou par suite de la cessation des opérations pour une cause qui est hors du contrôle de l'Employeur.
- 18.07 (a) A l'exception des salariés du département des banquets et du département de l'entretien ménager, l'Employeur prépare la cédule de travail et l'affiche, au plus tard le jeudi de chaque semaine, pour la semaine suivante. La cédule peut être modifiée au besoin sur préavis de vingt-quatre (24) heures donné aux salariés concernés.
- (b) Les salariés du département de l'entretien ménager sont cédulés au plus tard douze (12) heures à l'avance. S'ils sont cédulés plus longtemps à l'avance, l'Employeur peut modifier leur cédule sur préavis de vingt-quatre (24) heures.
- 18.08 Les salariés ont droit à trente (30) minutes rémunérées pour prendre leur repas. Cette période de temps n'est pas calculée aux fins des dispositions relatives au temps supplémentaire.
- 18.09 L'Employeur convient de fournir gratuitement un repas.
- 18.10 La semaine de travail commence le jeudi et se termine le mercredi. Les heures de travail exécutées le jeudi en continuation d'un horaire débutant le mercredi sont réputées être effectuées le mercredi.



ARTICLE 19 - CONGES SOCIAUX

- 19.01 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à cinq (5) jours de congé payés à son taux régulier à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours devant être travaillés.
- 19.02 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à trois (3) jours de congé payés à son taux régulier à l'occasion du décès de ses père et mère, frère, soeur, beau-père et belle-mère. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours devant être travaillés jusqu'au jour des funérailles.
- 19.03 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à un (1) jour de congé payé à son taux régulier pour assister aux funérailles de son beau-frère, sa belle-soeur, son gendre, sa bru, son grand-père et sa grand-mère, si le jour des funérailles est un jour devant être travaillé.
- 19.04 Un salarié qui a complété sa période de probation bénéficie d'un (1) jour ouvrable de congé payé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- 19.05 Un salarié bénéficie d'un congé sans solde à condition d'aviser ses supérieurs immédiats quatorze (14) jours avant le congé:
- a) un congé sans solde de cinq (5) jours à l'occasion de son mariage;
 - b) un congé sans solde d'un (1) jour à l'occasion du mariage d'un frère, d'une soeur,



ARTICLE 19 - CONGES SOCIAUX (suite)

- 19.05 (suite) de son père, de sa mère, de son enfant.
- 19.06 Un salarié régulier appelé à agir comme juré pendant ses heures normales de travail reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité versée à ce titre par la cour, sur présentation de la preuve officielle du versement de l'indemnité.
- 19.07 Dans l'interprétation de l'article 19, conjoint signifie: l'homme et la femme:
- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
 - b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
 - 1. résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de l'union; et
 - 2. sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 20 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 20.01 Toute heure de travail exécutée en plus des heures régulières de travail de la journée régulière ou de la semaine régulière est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée au taux de salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).
- 20.02 Les heures supplémentaires effectuées un jour de fête chômé et payé au sens de la présente convention collective seront rémunérées au taux de salaire régulier majoré de deux cents pour cent (200%).

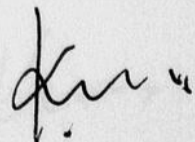
Kur:

ARTICLE 20 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 20.03 Le temps supplémentaire est volontaire et réparti entre les salariés qui exécutent normalement ce travail, sauf en continuité du travail commencé. Il est obligatoire par ordre inverse d'ancienneté.
- 20.04 Tout salarié régulier qui a quitté l'hôtel et qui est rappelé d'urgence de son domicile à son travail, sauf les salariés affectés aux banquets ou les salariés travaillant sur une cédule de travail brisée, après les heures de travail cédulées, bénéficie d'une (1) heure additionnelle de travail pour son déplacement et d'un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).
- 20.05 Si un salarié travaille plus de quatre (4) heures de temps supplémentaire après l'expiration de sa journée régulière de travail, il a droit à une période de repas de trente (30) minutes non payées, approximativement au milieu de sa période de temps supplémentaire.
- 20.06 L'Employeur continue la pratique actuelle en regard du paiement du taxi aux salariés qui, en raison de leur travail supplémentaire, finissent entre 2 heures et 6 heures de l'avant-midi.
- Il est entendu toutefois que l'Employeur ne paie pas de taxi pour une distance supérieure à dix (10) kilomètres de l'hôtel.

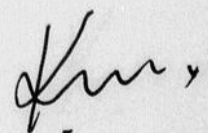
ARTICLE 21 - VACANCES

- 21.01 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a moins d'une (1) année d'ancienneté, a droit à un (1) jour de vacances par mois de travail, jusqu'à concurrence de dix (10) jours, et à une rémunération égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.



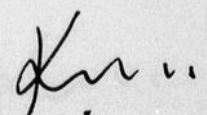
ARTICLE 21 - VACANCES (suite)

- 21.02 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété une (1) année d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 21.03 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété trois (3) années d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de cinq pour cent (5%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 21.04 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété quatre (4) années d'ancienneté, a droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à raison de six pour cent (6%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 21.05 (a) Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété neuf (9) années d'ancienneté, a droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- (b) A compter du 1er mai 1984, un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété huit (8) années d'ancienneté, a droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.



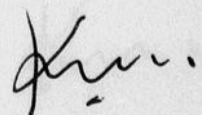
ARTICLE 21 - VACANCES (suite)

- 21.06 A compter du 1er mai 1983, un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété dix (10) années d'ancienneté, a droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à raison de dix pour cent (10%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 21.07 A compter du 1er mai 1983, un salarié, qui au 1er mai d'une année, a complété douze (12) années d'ancienneté, a droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à raison de onze pour cent (11%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 21.08 Les douze (12) mois suivant le 1er mai de l'année en cours sont considérés comme étant la période où les salariés doivent prendre leurs vacances.
- 21.09 (a) Le choix des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté dans chaque département.
- Cependant, il est convenu qu'un maximum de vingt-cinq pour cent (25%) des salariés d'un département peut partir en vacances en même temps.
- (b) Les cédules de vacances sont établies de la façon suivante:
- i) pour les périodes de vacances à être prises entre le 1er mai et le 1er octobre, les salariés font connaître leur préférence de date de vacances entre le 15 mars et le 15 avril. La liste des dates de vacances ainsi établie est affichée



ARTICLE 21 - VACANCES (suite)

- 21.09 (b) au plus tard le 30 avril;
(suite)
- ii) pour les périodes de vacances à être prises entre le 1er octobre et le 30 avril, les salariés font connaître leur préférence entre le 1er septembre et le 15 septembre. La liste des dates ainsi établie est affichée au plus tard le 30 septembre.
- (c) Il demeure loisible à un salarié de déplacer ses dates de vacances cédulées en vertu des dispositions du paragraphe b) qui précède, ou de cédule les dates des périodes des vacances pour lesquelles il n'a fait connaître aucune préférence, en autant qu'il donne un préavis d'un (1) mois à l'Employeur. Cependant, dans un tel cas, il n'a pas droit de se servir de son ancienneté pour déplacer une période de vacances déjà cédulée par un autre salarié.
- 21.10 Si un ou plusieurs congés fériés prévus à la présente convention tombe pendant les vacances annuelles d'un salarié régulier, ce dernier a le choix soit de prendre ledit congé immédiatement au début ou à la fin de sa période de vacances, soit d'être payé pour ledit congé. Le salarié régulier doit aviser son supérieur immédiat de son choix au moins deux (2) semaines avant la date de son départ pour vacances.
- 21.11 Paie de vacances
La paie de vacances est remise sur un chèque séparé en même temps que la dernière paie du salarié précédant son départ pour ses vacances annuelles.



ARTICLE 21 - VACANCES (suite)

21.12 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération des vacances accumulées jusqu'à la date de son départ. En cas de décès, ces bénéfices seront versés aux héritiers légaux.

ARTICLE 22 - CONGE DE MATERNITE22.01 Conditions générales

Une salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant l'état de sa grossesse et la date probable de l'accouchement.

22.02 Arrêt de travail

(a) La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse ou sur recommandation de son médecin, si la salariée cesse de travailler pour des raisons médicales, mais doit, sauf en cas de complication, aviser l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date qu'elle indique pour son départ en congé. Dans tous les cas, la salariée quitte son travail au plus tard deux (2) semaines avant la date prévue pour l'accouchement.

(b) La salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement a droit à un congé sans solde pour une période dont la durée est prescrite par certificat médical.

22.03 La salariée doit revenir au travail dans les neuf (9) mois qui suivent la date de l'accouchement, à défaut de quoi elle est présumée

Kur v.

ARTICLE 22 - CONGE DE MATERNITE22.03
(suite)

avoir démissionné.

Cependant, la salariée peut, sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant, prolonger son congé de maternité pour une durée déterminée par le médecin.

22.04 (a)

A la suite de son accouchement et à la condition d'en faire une demande par écrit à l'intérieur de la période prévue pour son retour au travail, la salariée qui le désire peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pour s'occuper de son enfant. La salariée peut revenir au travail en tout temps à l'intérieur de cette période; cependant, elle devra aviser l'Employeur de son intention et de la date prévue pour son retour au moins un (1) mois à l'avance.

(b)

La salariée ou le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé sans solde de huit (8) semaines.

22.05

A son retour, la salariée reprend son poste habituel sans perte d'ancienneté, et les dispositions de la convention collective s'appliquent dans le cas où il est nécessaire de procéder à un déplacement.

ARTICLE 23 - CONGES FERIES

23.01 (a)

Les jours suivants sont considérés comme jours fériés pour les salariés réguliers:

- anniversaire du salarié;
- Jour de l'An;
- Pâques;
- Fête de Dollard;

ARTICLE 23 - CONGES FERIES (suite)

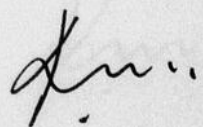
- 23.01 (a) (suite) - Fête nationale;
- Confédération;
- Fête du travail;
- Action de Grâce;
- Noël;
- lendemain de Noël;
- jour d'anniversaire de l'entrée en service à l'hôtel.

- (b) Pour la deuxième année de la convention collective, le Vendredi Saint est ajouté à la liste ci-dessus.

23.02 Le salarié régulier bénéficie du paiement du jour férié s'il a travaillé le jour précédant le jour férié et le jour suivant le jour férié, sauf s'il est en congé annuel, en congé hebdomadaire, bénéficie d'un congé social ou est absent pour un motif autorisé par l'Employeur.

Nonobstant ce qui précède, un salarié régulier en congé sans solde, en congé de maternité ou absent pour maladie industrielle ou autre, et accident de travail ou autre, ne bénéficie pas du paiement du jour férié.

23.03 Si un jour de fête payé coïncide avec un congé hebdomadaire cédulé ou avec la période de vacances d'un salarié, ce congé est payé au salarié à son taux de salaire régulier ou est reporté à une date ultérieure, si le salarié le désire, après entente avec l'Employeur.

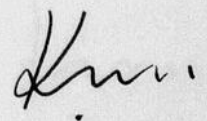


ARTICLE 23 - CONGES FERIES (suite)

- 23.04 Le salarié régulier cédulé et qui travaille l'un de ces jours fériés est rémunéré, à son choix, comme suit:
- a) à taux double, pour chaque heure travaillée; ou
 - b) à taux simple et le choix d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié, après entente avec l'Employeur.
- 23.05 Le salarié régulier cédulé pour être en congé et qui travaille à la demande de l'Employeur est rémunéré, à son choix, comme suit:
- a) à taux triple, pour chaque heure travaillée; ou
 - b) à taux double et le choix d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié, après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 24 - CONGES DE MALADIE

- 24.01 Le salarié régulier accumule une demi-journée de congé de maladie par mois de travail.
- 24.02 Les journées ainsi accumulées sont payées à compter de la deuxième (2e) journée de maladie.
- 24.03 Le solde des journées accumulées et non utilisées est payé au 15 décembre de chaque année.



ARTICLE 24 - CONGES DE MALADIE

- 24.04 Le salarié régulier à temps partiel et le salarié temporaire et surnuméraire reçoivent un montant équivalant à 2.4% de leur salaire, à titre de congé de maladie, au lieu d'accumuler de tels congés de maladie.
- 24.05 En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit aviser son supérieur immédiat dès la première journée d'absence et avant le début de son horaire de travail, à moins d'impossibilité physique de le faire.
- 24.06 Pour toute absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut exiger un certificat médical.

ARTICLE 25 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 25.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur le régime d'assurance collective existant à la date de la signature de la convention.

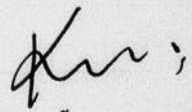
Cependant, le Syndicat pourra faire ajouter des bénéficiaires à ceux déjà prévus à la police d'assurance de l'Employeur, à la condition que la prime assumée par l'Employeur ne soit pas augmentée.

ARTICLE 26 - PLAN DE PENSION

- 26.01 L'Employeur convient de continuer à contribuer quatre (4) cents (.04¢) l'heure travaillée au fonds de pension des salariés.

ARTICLE 27 - CONDITIONS PARTICULIERES

- 27.01 Les femmes de chambre effectuent un maximum de quinze (15) chambres par jour.
- 27.02 L'Employeur remet aux chasseurs les pourboires perçus à raison de un dollar (1\$) par personne lors de tours organisés.
- Il est convenu toutefois que les clients demeurent libres d'utiliser les services de chasseurs ou non.
- 27.03 L'Employeur convient d'ajouter quinze pour cent (15%) de service à l'addition d'un groupe organisé ("tours") et de le rembourser aux salariés de l'hôtel où les groupes organisés ("tours") ont été servis pour un repas, c'est-à-dire soit au El Castilio ou au Petit Café.
- 27.04 L'Employeur convient de ne pas exiger que les cuisiniers fournissent leurs propres couteaux.
- 27.05 L'Employeur fournit les cadenas pour les casiers et ne peut procéder à une inspection du casier qu'en présence d'un délégué syndical et/ou du salarié concerné.
- Il est convenu que les doubles des clés sont conservés par le directeur général de l'hôtel.
- 27.06 L'Employeur convient de ne pas tenir une préposée aux chambres responsable d'un vol survenu dans une chambre, à moins de pouvoir rapporter la preuve que la préposée a commis le vol.



ARTICLE 28 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

28.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 29 - DUREE DE LA CONVENTION

29.01 La présente convention entre en vigueur le 1er juillet 1982 et se termine le 30 septembre 1984.

29.02 Malgré les dispositions de l'article 29.01, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation et ce, jusqu'à la signature de la prochaine convention ou jusqu'à l'acquisition du droit de grève ou lock-out.

29.03 Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de contre-grève (lock-out) ou ralentissement de travail pendant la durée de la présente convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 15e jour de juillet 1982.

ATLIFIC INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)
DE L'HOTEL HOLIDAY INN CENTRE-
VILLE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

BEN SYLLA LAMINE

[Handwritten signature]

Colette Geyser

[Handwritten signature]

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION	01.07.82	01.01.83	01.07.83	01.01.84	01.07.84
Cuisinier principal	8.10	8.30	8.85	8.95	9.25
1er cuisinier	7.50	7.70	8.25	8.35	8.65
Cuisinier	6.90	7.10	7.65	7.75	8.05
Assistant-cuisinier	6.50	6.70	7.25	7.35	7.65
Aide-cuisinier	6.25	6.45	7.00	7.10	7.40
Laveur vaisselle	6.00	6.20	6.75	6.85	7.15
Inspectrice	6.25	6.45	7.00	7.10	7.40
Equipier	6.15	6.35	6.90	7.00	7.30
Femme de chambre	6.15	6.35	6.90	7.00	7.30
Couturière	6.15	6.35	6.90	7.00	7.30
Equipier nuit	6.35	6.55	7.10	7.20	7.50
Chef équipier nuit	6.80	7.00	7.55	7.65	7.95
Blanchisseur chef	6.25	6.45	7.00	7.10	7.40
Préposé buanderie	6.15	6.35	6.90	7.00	7.30
Chasseur	4.70	4.90	5.45	5.55	5.85
Portier	4.70	4.90	5.45	5.55	5.85
Capitaine serveur	5.15	5.35	5.90	6.00	6.30
Capitaine banquet	5.15	5.35	5.90	6.00	6.30
Serveur/serveuse	4.70	4.90	5.45	5.55	5.85

Handwritten signature

(suite)

CLASSIFICATION	01.07.82	01.01.83	01.07.83	01.01.84	01.07.84
Barman	5.25	5.45	6.00	6.10	6.40
Serveur au bar	4.70	4.90	5.45	5.55	5.85
Barman service	6.25	6.45	7.00	7.10	7.40
Serveur (aux chambres)	4.70	4.90	5.45	5.55	5.85
Caissière	6.00	6.20	6.75	6.85	7.15
Equipier ban- quet	5.90	6.10	6.65	6.75	7.05
Commis bar	5.40	5.60	6.15	6.25	6.55
Commis débarras- seur	5.40	5.60	6.15	6.25	6.55
Electricien	8.00	8.20	8.75	8.85	9.15
Plombier	8.00	8.20	8.75	8.85	9.15
Utilité général	7.60	7.80	8.35	8.45	8.75
Peintre	8.00	8.20	8.75	8.85	9.15
Préposé aide général	5.90	6.10	6.65	6.75	7.05
Piscine	5.00	5.20	5.75	5.85	6.15
Magasinier	6.00	6.20	6.75	6.85	7.15

Le salarié en période de probation reçoit quatre vingt-dix pour cent (90%) du taux de sa classification.

Km.

RETROACTIVITE

Une rétroactivité de 60 cents l'heure pour les employés à pourboire et de 65 cents l'heure pour les employés qui ne reçoivent pas de pourboire est payée sur chaque heure effectivement travaillée entre le 1er avril 1981 et le 1er juillet 1982, aux salariés à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective.

La rétroactivité est payée au moyen de deux (2) versements: le premier effectué au plus tard le 16 juillet 1982 et le deuxième au plus tard le 30 juillet 1982, à la condition que la convention collective soit signée au plus tard le 15 juillet 1982.

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

SALARIES DES BANQUETS

1. Les salariés du département des banquets sont payés selon le taux de leur classification prévu à la convention collective. Cependant, dans tous les cas où un salarié agit pendant une fonction à la fois comme barman des banquets et garçon de table des banquets, il recevra le taux de salaire prévu pour la classification garçon de table des banquets pour toute la durée de la fonction.

2. Pour les employés des banquets (serveurs et barmen), toute heure de travail exécutée en plus de la semaine régulière de travail, soit en plus de quarante (40) heures par semaine, est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée au taux de salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%). Aucun temps supplémentaire ne sera payé aux employés des banquets (serveurs et barmen) pour du travail effectué au-delà de la journée régulière de travail.

3. Les factures pour vente de nourriture et de boisson au département des banquets comprennent un montant de pourboire représentant douze pour cent (12%) du montant de la vente de nourriture et de boisson; ce montant est remis aux salariés à pourboire du département des banquets qui ont travaillé à la fonction.

K...

Salariés des banquets (suite)

Ces factures comprennent également un montant de frais d'administration représentant trois pour cent (3%) du montant de la vente de nourriture et de boisson; l'Employeur décide de la façon de distribuer ce montant.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 15^e jour de juillet 1982.

ATLIFIC INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)
DE L'HOTEL HOLIDAY INN CENTRE-
VILLE

M. Leung

Pete Roy

[Signature]

BEN SYLLA LAMINE

Robert Gauthier

Colette Jeyes

[Signature]


LETTRE D'ENTENTE

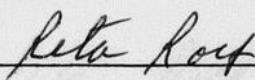
Les parties conviennent que les salariés classifiés aides-cuisiniers avant la date de la signature de la convention collective seront classifiés assistants-cuisiniers après la date de la signature.

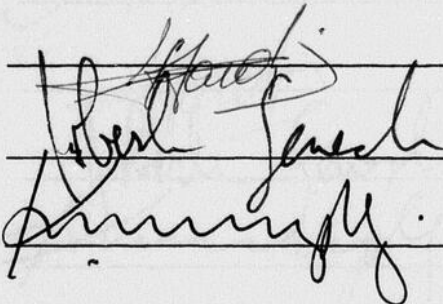
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 15e jour de juillet 1982.

ATLIFIC INC.

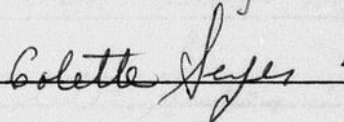
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)
DE L'HOTEL HOLIDAY INN CENTRE-
VILLE







BEN SYLLA LAMINE



LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent que Claudette Fiset recevra un salaire de 6,50 \$ l'heure à compter du 1er juillet 1982 et recevra par la suite les augmentations prévues à la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 15e jour de juillet 1982.

ATLIFIC INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)
DE L'HOTEL HOLIDAY INN CENTRE-
VILLE

<i>M. L...</i>	<i>Rita Roy</i>
<i>(Signature)</i>	<i>BEN SYLLA LAMINE</i>
<i>Therese G...</i>	<i>Colette Royer</i>
<i>(Signature)</i>	

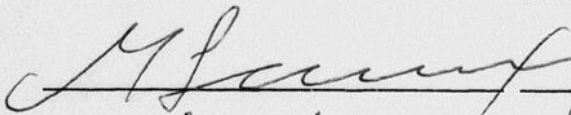
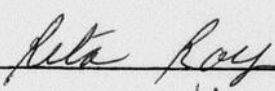

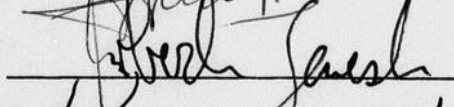
LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent que Gaby Goulet, classifiée assistante-cuisinière avant la date de la signature, sera classifiée cuisinière après la date de la signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 15e jour de juillet 1982.

ATLIFIC INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)
DE L'HOTEL HOLIDAY INN CENTRE-
VILLE

	
	BEN SYLLA LAMINE
	Colette Bezes
