

03909-9

Dépôt N°: 8 2 1 1 0 1 8

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 11831-14	
Date	Signature 82-06-29	Reception 82-06-29	Durée Du 82-06-29 Au 27 mois	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Auberge des Gouverneurs Sainte-Foy (CSN) 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	<input type="checkbox"/> Déposant La Société Delta Inc. (Auberge des Gouverneurs - Sainte-Foy) 2875, Boul. Laurier Sainte-Foy, Qc G1V 2M3

Unité de négociation

Une entente de retour au travail était jointe à la convention collective déposée.

Région	03-03	Activité	8811 (10)	Affiliation	CSN (1)
--------	-------	----------	-----------	-------------	---------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Gagné, Letarte, Royer, Gauthier,
Lacasse & Boily
Case Postale 410
Québec, Qc
G1R 4R3

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Louise Gauthier</i>	82-11-04

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE:

lauriers régis par l'Association syndicale émise selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

DELTA DES GOUVERNEURS INC.,
3050, boulevard Laurier,
SAINTE-FOY, Qué., G1V 2M5,
ci-après appelé,

L'EMPLOYEUR,

-ET-

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'AUBERGE DES GOUVERNEURS STE-
FOY (C.S.N.), 155 est, boule-
vard Charest, QUÉBEC, Qué,
G1K 3G6, ci-après appelé,

LE SYNDICAT.



ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION -

1.01 Le but de la convention est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur, ses salariés et le Syndicat, de déterminer les conditions de travail.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT -

2.01 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 La convention s'applique à tous les sa-

lariés régis par l'accréditation syndicale émise selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

2.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur, n'est valide, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

2.04 Pendant la durée de la présente convention, sauf pour ce qui est déjà concédé à des tiers, l'Employeur convient de ne pas confier à un tiers, par contrat à forfait, l'exploitation, en tout ou en partie, d'un département exploité.

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

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

ARTICLE III - DROITS DE DIRECTION -

3.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion et, généralement diriger l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les méthodes d'exécution, décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations et toute autre matière concernant les opérations de l'Employeur et dont il n'est pas spécifiquement traité dans la présente convention.

3.02 L'Employeur s'engage à exercer ses droits de direction de façon compatible avec la présente convention, à défaut de quoi, un grief peut être soumis.

ARTICLE IV - DISPOSITIONS GÉNÉRALES -

4.01 Aux fins de l'application de la présente convention, ni l'Employeur ni le Syndicat ni leurs représentants respectifs n'exercent de discrimination contre quelque salarié que ce soit à cause de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de ses croyances religieuses, de ses opinions politiques ou de ses activités syndicales.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'une classification, est réputée non-discriminatoire.

4.02 Les communications entre l'Employeur et ses salariés se font en français.

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

ARTICLE V - DÉFINITIONS -

5.01 Salarié en probation: Un salarié qui n'a pas complété trente (30) jours de travail au service de l'Employeur.

5.02 Salarié régulier: Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une semaine régulière de travail.

5.03 Salarié régulier à temps partiel: Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé deux (2) jours ou moins de façon régulière même s'il est cédulé de temps à autre pour plus de deux (2) jours par semaine.

5.04 Salarié temporaire ou surnuméraire: Un salarié qui a complété sa période de probation qui est assigné à un travail spécifique à durée déterminée ou à un poste dépourvu temporairement de son titulaire.

5.05 L'ancienneté du salarié régulier à temps

partiel ou du salarié temporaire ou surnuméraire s'accu-
mule au prorata du temps travaillé.

ARTICLE VI - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES -

6.01 Les salariés réguliers à l'emploi de
l'Employeur au 2 mai 1979 ne seront pas mis à pied par
suite de l'abolition d'un poste dû à la mise en place
d'un nouvel appareil qui effectue le travail effectué
auparavant par le salarié.

6.02 Lorsqu'un appareil désuet est remplacé
par un appareil plus moderne, l'Employeur entraîne le
salarié impliqué dans une période d'adaptation normale.

ARTICLE VII - RÉGIME SYNDICAL -

7.01 Tout salarié doit, comme condition du
maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syn-
dicat.

7.02 L'Employeur retient sur la paie de cha-
que salarié la cotisation fixée par le Syndicat ou un
montant égal à celle-ci et remet au trésorier du Syndi-
cat, dans les quinze (15) jours de la fin du mois, les
sommes ainsi perçues.

7.03 L'Employeur fait remise au Syndicat des
montants ainsi déduits, par chèque payable à l'ordre du
Syndicat, et adressé au trésorier. La remise est accom-
pagnée d'un état confectionné suivant la pratique passée

ou suivant la nouvelle pratique, le Syndicat étant informé des changements.

L'Employeur perçoit de tout nouveau salarié le droit d'entrée fixé par le Syndicat et il en fait remise au Syndicat en même temps que la remise de sa première cotisation syndicale.

7.04 L'Employeur fournit, le 31 janvier de chaque année, au secrétaire du Syndicat, la liste complète de ses salariés. Cette liste comprend le nom, prénom, la dernière adresse domiciliaire connue, la date d'entrée en service, l'ancienneté départementale, ainsi que la classification et le département suivant le code de l'informatique, le taux de salaire horaire.

7.05 Les formules d'impôt T4 et TP4 indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

ARTICLE VIII - ACTIVITÉS SYNDICALES -

8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage à la cafétéria, au poinçon et à la lingerie, aux fins d'afficher les avis de convocations aux assemblées ou tout autre avis relatif aux activités syndicales du Syndicat, en autant que cela ne soit pas injurieux à l'égard de l'Employeur.

8.02 Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom des salariés qui sont délégués et de tout change-

ment qui pourra se produire par la suite.

8.03 Le représentant extérieur du Syndicat, après identification auprès du directeur général et après avoir obtenu son autorisation, laquelle ne peut être refusée sans raison valable, peut visiter les locaux de l'Employeur, en temps raisonnable, dans le but de vérifier les conditions de travail des salariés, étant bien convenu que de telles visites ne doivent aucunement affecter les devoirs et le travail des salariés.

8.04 L'Employeur met un local à la disposition du Syndicat afin de recevoir les salariés en consultation pour enquêtes, renseignements ou autre information syndicale. Il est convenu que de telles rencontres ne doivent aucunement affecter les devoirs et le travail des salariés.

8.05 L'Employeur libère, sans perte de salaire, six (6) délégués à la fois, pour participer aux séances de négociation et de conciliation de la convention collective.

8.06 L'Employeur libère, sans perte de salaire, les délégués concernés par le problème discuté lors de réunions qu'il convoque.

8.07 L'Employeur libère, sans solde, quatre (4) délégués de départements différents, pour participer aux congrès de la C.S.N., de la Fédération du Com-

merce Inc. (C.S.N.) et du Conseil Central de Québec et leur instance respective. La demande écrite pour une telle libération est faite cinq (5) jours à l'avance.

8.08 L'Employeur libère, sans solde, sur demande écrite faite cinq (5) jours à l'avance, six (6) salariés de départements différents pour participer à des réunions ou sessions d'étude dont deux (2) salariés au maximum de l'entretien ménager. De telles réunions ou sessions d'étude devront être tenues à l'extérieur de la propriété de l'Employeur.

8.09 a) L'Employeur libère, sans solde, le lundi de chaque semaine, le délégué désigné par le Syndicat qui agit pour la durée de la convention. Ce jour de la semaine peut être déplacé en donnant un préavis d'un (1) mois à l'Employeur.

Pendant ses vacances, ou une absence maladie de plus de deux (2) mois, ou suite à une démission de cette fonction, le délégué désigné est remplacé par un autre délégué.

b) Ce délégué peut participer à une réunion avec l'Employeur pour la discussion de griefs. A la demande du Syndicat, le représentant extérieur du Syndicat peut participer aux discussions.

8.10 Pour toute matière disciplinaire, tout membre du Syndicat peut être accompagné, à sa demande, d'un délégué syndical, lors d'une convocation ou d'une

rencontre chez un représentant de l'Employeur.

8.11 Une demande faite selon les dispositions de 8.07 et 8.08, dans un délai de moins de sept (7) jours, ne peut être refusée sans motif valable, à moins qu'elle ne crée pas d'inconvénient à l'Employeur.

8.12 L'Employeur paie les salariés pendant les absences prévues à 8.07, 8.08 et 8.09 comme s'ils avaient été au travail et facture au Syndicat, mensuellement, les salaires perdus pendant cette période, et déduit ce montant de la remise des cotisations syndicales ainsi que sa contribution à la CAT, CAC, RRA, RAMQ, fonds de pension, assurance collective et pourcentage de vacances.

Il ne sera pas tenu compte de ces heures pour l'application du temps supplémentaire.

8.13 L'Employeur libère, sur demande, sans solde, un salarié pour exercer une fonction syndicale à la Fédération du Commerce Inc., le Conseil Central, la Confédération des Syndicats Nationaux, ou à son Syndicat.

8.14 Cette demande de libération doit être faite par le Syndicat trente (30) jours à l'avance et la libération est pour une durée maximale de douze (12) mois.

8.15 Le salarié qui désire reprendre son emploi doit donner un préavis de trente (30) jours.

8.16 Toutefois, si le poste que le salarié détenait lors de son départ n'est plus disponible, le salarié peut se prévaloir du bumping prévu à l'article 13.

8.17 Pendant la période de libération, le salarié cumule son ancienneté; il ne bénéficie d'aucun autre avantage prévu par la convention.

8.18 Le salarié exerçant une fonction syndicale peut bénéficier de l'assurance collective et du régime de retraite, sous réserve des dispositions de ces régimes, en payant la prime mensuelle totale (portion Employeur/employé) de l'un et l'autre régime.

ARTICLE IX - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS -

9.01 Grief: Tout grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

9.02 Le salarié seul ou le délégué de département ou le Syndicat doit soumettre tout grief, par écrit, au directeur général ou à son représentant, dans les dix (10) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance.

9.03 Le directeur général ou son représentant donne sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours de la réception du grief.

9.04 Si le salarié ou le délégué ou le Syndi-

cat n'est pas satisfait de la décision écrite du directeur général ou de son représentant, ou à défaut de réponse, le grief est référé à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 10.

9.05 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé par son supérieur à cause de la présentation d'un grief.

9.06 Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas, à condition que sa nature en soit définie.

9.07 Les parties peuvent, d'un commun accord, extensionner les délais prévus aux paragraphes 9.02 et 9.03.

ARTICLE X - ARBITRAGE -

10.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante, à l'expiration du délai de trente (30) jours de l'expiration du délai accordé au directeur général ou son représentant, pour rendre sa décision écrite, le Syndicat peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage, par un avis envoyé à l'Employeur.

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 Pour la durée de cette convention, les

parties désignent à l'avance Me François G. Fortier et M. Jean Sexton.

Les arbitres sont appelés en rotation et s'ils ne sont pas disponibles, le grief est référé à une personne choisie d'un commun accord par les parties. A défaut d'entente entre les parties, l'arbitre est désigné par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

10.04 Une fois nommé, l'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les deux (2) mois suivants sa nomination.

10.05 L'arbitre unique possède les pouvoirs prévus au Code du Travail en ce qui concerne l'arbitrage de griefs.

10.06 L'arbitre a juridiction pour interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la présente convention. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les deux parties à cette convention.

10.07 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer, d'ajouter ou de soustraire quoi que ce soit à cette convention. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier ou annuler la mesure disciplinaire imposée par l'Employeur.

10.08 Toutes les décisions que peuvent prendre les parties, à l'une ou l'autre étape de la procédure de griefs, lient les parties et sont exécutoires.

10.09 Le représentant du Syndicat et le témoin principal sont libérés sans perte de salaire et ce, pour le temps nécessaire lors de l'audition du grief à l'arbitrage.

10.10 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.

ARTICLE XI - CHANGEMENTS DES CONDITIONS DE TRAVAIL -

11.01 L'Employeur ne peut modifier les conditions de travail existantes et non prévues à la présente convention sans qu'il n'y ait une discussion au préalable avec le délégué concerné, le délégué libéré hebdomadairement et, s'il y a lieu, le représentant extérieur. La discussion ou la modification ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE XII - ANCIENNETÉ -

12.01 L'ancienneté est égale à la durée d'emploi du salarié pour l'Employeur.

12.02 L'ancienneté départementale est égale à la durée d'emploi d'un salarié dans un département.

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 sa période de probation, un salarié peut être suspendu ou congédié et le salarié ne peut avoir recours à la procédure de griefs selon les dispositions de la convention collective.

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

a) Mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;

b) absence par maladie ou accident n'excédant pas douze (12) mois. Après une telle période d'absence, le salarié conserve son ancienneté;

c) absence prévue par la convention ou autrement autorisée par l'Employeur;

d) absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue par la Commission des Accidents du Travail.

12.03 Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

a) Abandon volontaire de son emploi;

b) congédiement pour cause juste et suffisante;

c) mise à pied excédant douze (12) mois;

d) absence sans permission excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs de travail, à moins d'impossibilité physique;

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

12.04 Un salarié promu hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté pour une période de six (6) mois à compter de la date de sa promotion s'il redevient salarié.

Après cette période, il perd son ancienneté.

ARTICLE XIII - POSTE VACANT - MISE À PIED - RAPPEL -

13.01 Un poste vacant ou un poste nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation est affiché par l'Employeur aux tableaux d'affichage pendant sept (7) jours et copie de l'avis est transmise au Syn-

dicat. Les salariés intéressés doivent, pendant ce délai, déposer leur demande au bureau du directeur général, avec copie au secrétaire du Syndicat.

13.02 Lorsque le titulaire d'un poste est absent à cause de maladie ou accident, pour plus de deux (2) mois, le poste est considéré vacant. A son retour, le titulaire reprend son poste.

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 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;

c) les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions; en cas de grief, l'Employeur a le fardeau de la preuve;

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 de ses droits. 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.

13.04 Dans chaque département et à l'intérieur de chaque classification, une réduction de personnel affecte les salariés selon l'ordre suivant:

- Salariés en probation;
- Salariés temporaires et surnuméraires;
- Salariés réguliers à temps partiel;
- Salariés réguliers.

Le salarié régulier ainsi affecté, pour une période effective ou prévisible de plus de trois (3) semaines, peut déplacer le salarié d'un autre département, ayant moins d'ancienneté générale que lui, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.

Le salarié mis à pied pour une période effective ou prévisible de plus de trois (3) semaines reçoit son avis de relevé d'emploi dans les trois (3) jours de la mise à pied.

13.05 Dans le cas de fermeture permanente d'un département ou d'abolition de poste, le salarié ainsi

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

13.06 Lorsque l'Employeur met définitivement à pied un ou des salariés réguliers ou un ou des salariés réguliers à temps partiel, il donne un préavis de trois (3) semaines.

13.07 Le retour au travail suite à une réduction de personnel se fait par ordre inverse de la mise à pied.

13.08 Salariés saisonniers à la piscine: Les postes à la piscine sont comblés suivant la procédure prévue aux paragraphes 13.01 et 13.03. Le département concerné au sens du paragraphe 13.03 signifie:

- 1.- Salle à manger - banquets - service aux chambres;
- 2.- Cuisine;
- 3.- Piano-bar - disco-bar - piscine-bar.

de telle sorte que le poste est accordé au salarié du département où se retrouve la classification affichée.

A la fin des opérations saisonnières, ils reprennent le poste qu'ils détenaient avant le dé-

but des opérations et ainsi de suite.

Le paragraphe 13.05 ne s'applique pas.

13.09 a) L'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés exclus de l'unité de négociation et informe le Syndicat de tout changement pendant la durée de la convention;

b) Sous réserve de l'accréditation et des items 1, 3 et 7 de l'article 13.10, les classifications actuelles régies par la convention collective de travail ne seront pas remplies par des salariés exclus de l'unité de négociation; cependant, le Syndicat accepte que le travail effectué par les salariés exclus de l'unité de négociation au 2 mai 1979 continue de l'être comme par le passé, ce qui n'aura pas effet de faire perdre l'emploi des salariés réguliers au 2 mai 1979.

13.10 Pour les fins d'application de la présente convention collective, les parties reconnaissent neuf (9) départements:

1.- Restauration:

- A - Verrière;
- B - Vignoble;
- C - Service aux chambres;

2.- Cuisine;

3.- Hébergement;

4.- Piano-bar - Disco-bar -
Piscine-bar;

5.- Entretien ménager;

- 6.- Maintenance - Magasin;
- 7.- Bureau? Auditeurs de nuits, à l'exclusion du chef auditeur;
- 8.- Conciergerie;
- 9.- Banquet.

13.11 Lors de réduction de travail sur une base permanente (plus d'un (1) mois), dans une classification, l'Employeur fait effectuer le travail par les salariés ayant le plus d'ancienneté.

ARTICLE XIV - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS -

14.01 Les classifications auxquelles s'appliquent la présente convention et les taux de salaires payés pour chaque classification sont indiqués à l'Annexe «A» qui fait partie intégrante de la présente convention.

14.02 Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'Annexe «A» pour sa classification.

14.03 Les taux applicables aux nouvelles classifications créées ou aux classifications existantes, qui sont substantiellement transformées pendant 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 de règlement

des griefs et d'arbitrage.

14.04 a) Tous les salariés sont payés tous les deux (2) jeudis. Si le jeudi est fête, les salariés sont payés le jour ouvrable précédent;

b) Au cas de maladie de plus de quatre (4) jours, dont l'Employeur aura été avisé, ou d'accident de travail, le chèque est expédié au domicile du salarié par courrier «express» et recommandé.

14.05 L'Employeur remet aux salariés, en même temps que son salaire, un talon de chèque indiquant:

- 1.- Le nom de l'Employeur;
- 2.- Le nom et prénom du salarié;
- 3.- L'identification de l'emploi du salarié;
- 4.- La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5.- Le nombre d'heures payées au taux normal;
- 6.- Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- 7.- La nature et le montant des primes, indemnités, allocations, commissions ou pourboires versés;
- 8.- Le taux du salaire;
- 9.- Le montant du salaire brut;
- 10.- La nature et le montant des déductions opérées;
- 11.- Le montant net versé au salarié.

Ces mentions seront fournies dès que le système informatique aura été modifié.

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

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

a) dont le taux de rémunération est supérieur au sien, il reçoit le taux de cette autre classification, à condition d'accomplir ce travail pour une durée supérieure à quatre (4) heures;

b) dont le taux de rémunération est inférieur au sien, il conserve son taux régulier.

14.08 Tout salarié dont le transfert est fait à sa demande est rémunéré selon le taux de la classification qu'il remplit.

14.09 Tout salarié dont le transfert résulte d'une réduction de personnel est rémunéré selon le taux de la classification qu'il remplit.

14.10 Lors d'une réduction de personnel, un salarié peut choisir d'être mis à pied plutôt que de déplacer un salarié d'un autre département dans une

classification dont le taux de salaire est inférieur au sien.

ARTICLE XV - SÉCURITÉ ET SANTÉ -

15.01 L'Employeur prend les moyens adéquats pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant les heures de travail.

15.02 Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents, et coopère afin que les salariés obéissent aux exigences des autorités provinciales ainsi qu'aux règlements raisonnables qui peuvent être adoptés aux fins d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.

15.03 L'Employeur doit fournir les moyens de protection nécessaires. Le salarié doit utiliser les moyens de protection fournis par l'Employeur.

15.04 Un salarié victime d'un accident de travail est rémunéré pour toute heure perdue le jour de l'accident, s'il lui est impossible de compléter ou de terminer sa journée normale de travail à cause de l'accident.

L'Employeur maintient la pratique établie avant la signature de la convention en ce qui concerne le versement du salaire au cours des cinq (5)

jours suivant un accident de travail.

15.05 Après avoir été avisé par le salarié concerné, si l'Employeur et un délégué syndical jugent que l'exécution d'un travail est dangereuse pour la sécurité d'un salarié, celui-ci est affecté à un autre travail.

15.06 Le comité de sécurité est composé de deux (2) représentants de chaque partie.

16.05 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre partie pour étudier les situations dangereuses et faire les recommandations appropriées et pour analyser les circonstances entourant un accident de travail ayant causé des blessures sérieuses.

ARTICLE XVI - MESURES DISCIPLINAIRES -

16.01 Les mesures disciplinaires doivent être appliquées d'une façon équitable et progressive, eu égard à la nature des infractions reprochées.

16.02 Lorsqu'un salarié a posé un acte susceptible d'entraîner contre lui une suspension ou un congédiement, l'Employeur, avant d'imposer cette mesure, rencontre et communique au salarié concerné et au délégué syndical, la nature et la date de l'acte reproché. Sur demande du salarié, l'Employeur donne les motifs du congédiement par écrit.

16.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

16.04 Aucune offense d'un salarié datant de plus de six (6) mois de travail ne peut être invoquée par la suite si aucune autre infraction de même nature n'a été commise pendant cette période.

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

ARTICLE XVII - UNIFORMES -

17.01 L'Employeur continue de mettre à la disposition et d'entretenir, à ses frais, les uniformes qu'il fournit.

17.02 Lorsqu'un salarié quitte son emploi ou est congédié ou est mis à pied, il doit s'assurer de remettre son uniforme à l'Employeur, sinon, le tout en est déduit de son dernier chèque de paie.

ARTICLE XVIII - CONGÉS SOCIAUX -

18.01 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à cinq (5) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours devant être travaillés.

18.02 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à trois (3) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de ses père et mère, frère, 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 inclusivement.

18.03 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, belle-soeur, gendre, bru, grand-père et grand-mère, si le jour des funérailles est un jour devant être travaillé.

18.04 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.

18.05 Un salarié bénéficie d'un congé sans solde à condition d'aviser son supérieur immédiat quatorze (14) jours avant le congé:

- Cinq (5) jours à l'occasion de son mariage;

- Un (1) jour à l'occasion du mariage d'un frère, d'une soeur, de son père ou de sa mère, de son enfant.

18.06 Un salarié appelé à agir comme juré pen-

dant ses heures normales de travail reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité versée à ce titre par la Cour, sur présentation de la preuve officielle du versement de l'indemnité, jusqu'à un maximum de douze (12) jours par année.

18.07 L'Employeur accorde le temps nécessaire afin de voter aux élections fédérales ou provinciales, tel que prévu par les lois respectives.

L'Employeur accorde le temps nécessaire, au maximum trois (3) heures, sur avis d'une (1) semaine, afin de permettre au salarié de voter aux élections à l'échevinage et mairie et pour l'élection des commissaires d'écoles.

18.08 Un congé sans solde est accordé à un salarié pour une période de deux (2) mois consécutifs lors de l'adoption d'un enfant, sur avis préalable de deux (2) mois.

18.09 Après deux (2) ans de services, le salarié a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'il en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance.

ARTICLE XIX - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS
SUPPLÉMENTAIRE -

19.01 a) Les salariés ont droit à une période

de repos de quinze (15) minutes par chaque demi-journée de travail: pour les départements à service continu, cette période est prise par alternance.

Le repas est pris entre:

- 10h30 à 12h00;
- 16h30 à 18h00;
- 20h30 à 21h30;

b) Les salariés de l'entretien ménager, de la conciergerie, de la cuisine et de la réception ont droit à une période de repas de trente (30) minutes payée vers le milieu de la journée régulière de travail;

c) Commis de réception et téléphoniste:

Il leur est loisible de fumer dans le local fermé au public;

d) Tout salarié régulier a droit à un congé de quarante-huit (48) heures consécutives;

e) La semaine normale de travail commence le vendredi et se termine le jeudi;

f) Les heures d'ouverture et de fermeture de la cuisine seront établies de façon à permettre à tous les salariés de prendre toutes les périodes de repas et de repos à la cafétéria des salariés;

g) Les heures de repas sont réparties équitablement entre les salariés de chaque département lorsqu'il n'est pas possible de prendre un repas à une heure fixe.

19.02

Entretien ménager:

a) La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures pour les salariés réguliers, répartie en cinq (5) jours de sept (7) heures de travail;

b) Une cédule de travail est préparée le jeudi, avant la fin du quart de travail, pour la semaine qui suit, tenant compte de la fluctuation des besoins de ce département. L'Employeur informe la veille le salarié cédulé de se présenter ou ne pas se présenter au travail.

c) Après la signature de la convention et, par la suite, à l'anniversaire de telle signature, l'Employeur détermine la section du préposé à l'entretien ménager en tenant compte de la préférence exprimée par le salarié suivant son ancienneté.

19.03

Maintenance - Magasin:

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, soit cinq (5) jours de huit (8) heures de travail, de 8h00 à 16h30, à l'exception d'un quart de soir. La période de repas est d'une demi-heu-

re (1/2) non payée vers le milieu de la journée régulière de travail.

19.04 Conciergerie, cuisine, hébergement:

La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37 1/2), soit cinq (5) jours de sept heures et demie (7 1/2) de travail.

19.05 Piano-bar - Disco-bar - Piscine-bar:

La semaine régulière de travail est de quarante-quatre (44) heures.

19.06 Salle à manger - Banquets - Service aux chambres:

La semaine régulière de travail est de quarante-quatre (44) heures.

19.07 Temps supplémentaire:

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 du salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

Les heures supplémentaires effectuées un jour de fête chômé et payé au sens de la présente convention collective seront rémunérées au taux du salaire

régulier majoré de deux cent pour cent (200%).

19.08 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.

19.09 Le salarié régulier des départements de l'entretien ménager, de la maintenance, du magasin, de la conciergerie, de la réception, qui se rapporte au travail selon sa cédule établie et qui travaille moins que sa journée normale de travail, à la demande de l'Employeur, a droit à une rémunération équivalente à sa journée normale de travail.

Les salariés réguliers de la cuisine au service de l'Employeur à la date de signature de la convention bénéficient du même avantage.

19.10 Tout salarié 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 prévues à l'article 19, bénéficie d'une garantie de trois (3) heures à taux et demi.

19.11 Dans chaque classification, le salarié exprime par écrit, à chaque période de six (6) mois à compter de la signature de la convention, le choix de ses quarts et jours de travail.

Le jeudi de chaque semaine, l'Employeur affiche la cédule de travail pour la semaine qui commence le vendredi, en tenant compte de la préférence exprimée par le salarié suivant son ancienneté et de la fluctuation des besoins de chaque département.

A défaut de choix suffisant exprimé, l'Employeur détermine la cédule de travail par ancienneté.

Si la cédule de travail doit être modifiée, au cours de la semaine, à cause de la fluctuation des besoins du département, il n'y a aucun déplacement (bumping) ou avis de mise à pied. Elle peut être modifiée douze (12) heures à l'avance en tenant compte de l'ancienneté.

ARTICLE XX - VACANCES -

20.01 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a moins d'une (1) année d'ancienneté, a droit à une (1) journée de vacances par mois de service, jusqu'à concurrence de dix (10) journées, 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.

20.02 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.

20.03 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.

20.04 D'Employeur détermine la date de l'année courante 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.

est déterminée par l'Employeur, cette période est de l'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.

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.

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.

20.03 L'Employeur affiche, au plus tard le 15 mars, une liste des salariés avec leur ancienneté et la durée de congé annuel à laquelle ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence, au plus tard le 1er avril.

20.04 L'Employeur détermine la date du congé annuel en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés et de l'ancienneté départementale.

20.05 L'Employeur, Cependant, afin d'assurer la continuité des opérations, la période où les vacances sont prises est déterminée par l'Employeur; cette période est continue, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le salarié.

20.05 La période située entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année sera considérée comme la période pour prendre ses vacances.

20.06 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie, pour raison de maladie, accident, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, doit en aviser son Employeur, dès que possible, avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire, résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, le salarié doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique. L'Employeur détermine la nouvelle date de vacances au re-

tour du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci.

20.07 La liste des vacances est affichée pour chaque département le 15 avril, aux endroits habituels.

20.08 La rémunération du congé annuel est remise au salarié avant son départ en congé annuel.

20.09 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.

ARTICLE XXI - RÉGIME DE RENTES -

21.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur le régime de rentes existant à la date de signature de la convention. Ce régime est facultatif pour les salariés embauchés avant la signature de la convention et obligatoire pour les autres.

ARTICLE XXII - CONGÉS DE MATERNITÉ -

22.01 En cas de maternité, l'Employeur convient de donner un congé sans solde à la salariée enceinte à compter du début du septième (7ième) mois de sa grossesse jusqu'à la fin du deuxième (2ième) mois suivant l'accouchement. Elle peut quitter plus tôt au cours de sa grossesse et revenir plus tard après l'accouchement, sur avis médical. A son retour, elle reprend son poste. La salariée ne perd aucun de ses droits, sauf qu'elle

ne peut bénéficier des congés sociaux, des congés fériés et des congés de maladie pendant son absence.

ARTICLE XXIII - FÊTES CHOMÉES ET PAYÉES -

23.01 L'Employeur reconnaît les jours fériés suivants:

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le Vendredi Saint;
- Pâques;
- Le 1er mai;
- La Fête de Dollard;
- La St-Jean Baptiste;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâce;
- Le 24 décembre;
- Le Jour de Noël;

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, d'une absence prévue à la convention collective ou autorisée par l'Employeur.

23.03 a) Le salarié régulier ou à temps partiel cédulé et qui travaille l'un de ces jours fériés est rémunéré, après entente avec son supérieur immédiat, comme suit:

1) Au taux double, pour chaque heure travaillée, ou;

2) Au taux simple et le choix d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié;

ARTICLE XXV - ASSURANCE COLLECTIVE

b) Le salarié régulier ou à temps partiel cédulé pour être en congé et qui travaille, à la demande de l'Employeur, est rémunéré, après entente avec son supérieur immédiat, comme suit:

ARTICLE XXVI - CONDITIONS PARTICULIÈRES

1) Au taux triple, pour chaque heure travaillée, ou;

2) Au taux double et le choix d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié.

ARTICLE XXIV - CONGÉS DE MALADIE -

24.01 Le salarié régulier accumule une demi-journée (1/2) de congés de maladie par mois de travail.

24.02 Les journées ainsi accumulées sont payées à compter de la deuxième (2ième) journée de maladie.

24.03 Le solde des journées accumulées et non utilisées est payé au 15 décembre de chaque année.

24.04 Les salariés réguliers à temps partiel et les salariés temporaires ou surnuméraires reçoivent un montant équivalent à 2.4% de leur salaire à titre de

congés de maladie au lieu d'accumuler de tels congés de maladie.

ARTICLE XXV - ASSURANCE COLLECTIVE -

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

ARTICLE XXVI - CONDITIONS PARTICULIÈRES -

26.01 L'Employeur fournit au salarié de la maintenance un étui d'outils dont il a besoin et dont il est responsable, et au journalier, un pardessus d'hiver.

26.02 Le dimanche, les heures de travail des préposés à l'entretien ménager cédulés sont de 8:00 heures à 15:30 heures, à l'exclusion du quart de soirée, s'il y a lieu.

Cependant, lorsque les circonstances et le nombre de plaintes le justifient, et après en avoir discuté avec le délégué concerné et le délégué hebdomadaire, l'Employeur peut déplacer le début de la journée de travail des salariés cédulés jusqu'à 9:00 heures a.m.

Les salariés de l'entretien ménager qui sont régulièrement affectés à la lingerie (Monique Yale et Lise Bergeron) n'effectuent pas l'entretien des chambres.

26.02 Chaque salarié de l'entretien ménager effectue au maximum l'entretien ménager de treize (13) chambres par jour.

26.03 Pendant la période du 15 décembre au 10 avril, si un salarié régulier au 2 mai 1979, dont l'entrée est cédulée avant 9:00 heures a.m., est en retard jusqu'à un maximum de deux (2) heures à cause d'une tempête de neige grave, son salaire régulier ne sera pas diminué jusqu'à concurrence de ces deux (2) heures.

26.04 Tour de Ville: Le partage de la commission des ventes «de tours de Ville (sightseeing tour)» par les chasseurs et le directeur des ventes existant au 2 mai 1979 est maintenu.

L'Employeur remet au salarié visé le pourboire que le client a payé en acquittant sa facture.

A l'exception des contrats déjà conclus, l'Employeur remet au chasseur les pourboires perçus à raison de soixante-dix cents (0,70\$) par bagage lors de tours organisés.

26.05 La vérification du tiroir-caisse est effectuée en présence du responsable de ce tiroir-caisse.

Un tiroir-caisse est attribué à chaque commis de réception par quart de travail.

26.06 Salle à manger:

a) Sauf pour l'ouverture et la fermeture, les serveurs sont assignés à une seule section à la fois et la répartition des sections se fait de façon rotative;

b) Les clients sont placés et partagés de façon la plus égale possible entre les sections de la salle à manger;

c) L'Employeur convient de payer quinze pour cent (15%) de l'addition d'un groupe organisé de clients (Tour) aux salariés de la section où ils ont été servis;

d) Au cas de fermeture d'une section, le quart de travail du serveur le moins ancien, peu importe sa section, est terminé.

ARTICLE XXVII - COMMUNICATIONS -

27.01 Tout avis écrit que l'une des parties donne à l'autre est adressé comme suit:

A l'Employeur:

Delta des Gouverneurs Inc.,
3050, boulevard Laurier,
SAINTE-FOY, Qué.,
G1V 2M5.

Et au Directeur Général,
3030, boulevard Laurier,
SAINTE-FOY, Qué.,
G1V 2M5.

EN VOI DE QUOI, les parties ont signé à
Au Syndicat:

Syndicat des Travailleurs de
l'Auberge des Gouverneurs
Ste-Foy (C.S.N.),
a/s Fédération du Commerce Inc.,
155 est, boulevard Charest,
QUÉBEC 2, Qué., G1K 3G6.

Et au local du Syndicat.

27.02 Tout avis ainsi expédié est censé avoir été signifié le jour ouvrable suivant la date de son dépôt à la poste; le reçu de recommandation postale sert à établir la date de la mise à la poste.

27.03 L'une ou l'autre des parties peut, en tout temps, changer son adresse, en donnant avis à cet effet comme susmentionné.

ARTICLE XXVIII - LETTRES D'ENTENTE ET ANNEXES -

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

ARTICLE XXIX - DURÉE DE LA CONVENTION -

29.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et ce, pour une durée de vingt-sept (27) mois.

29.02 Toutefois, la convention collective demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement sauf à compter de la date de l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à
 QUEBEC, ce 29ième jour de juin 1982.

DELTA DES GOUVERNEURS INC., SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
 DE L'AUBERGE DES GOUVER-
 NEURS STE-FOY (C.S.N.),

Claude Pécoteau

André Boquet

Françoise Guindal

François Guindal

Classification	1981	1982	1983	1984	1985
Secrétaire de bureau et fille de table	5,25	5,45	5,65	5,85	6,05
Cuisinier débarrasseur	5,35	5,55	5,75	5,95	6,15
Barman (plein)	5,35	5,55	5,75	5,95	6,15
Barman (demi)	5,25	5,45	5,65	5,85	6,05
Placier	5,25	5,45	5,65	5,85	6,05
Surveillant	6,17	6,37	6,57	6,77	6,97
Travailleur à l'entretien intérieur ou femme de chambre	5,90	6,10	6,30	6,50	6,70
Journalière	5,90	6,10	6,30	6,50	6,70
Matelassée (A)	7,55	7,75	7,95	8,15	8,35
Matelassée (B)	7,22	7,42	7,62	7,82	8,02
Alcoyagiste	5,90	6,10	6,30	6,50	6,70
1 ^{er} cuisinier	8,10	8,30	8,50	8,70	8,90
2 ^{ème} cuisinier	7,44	7,64	7,84	8,04	8,24
3 ^{ème} cuisinier	6,61	6,81	7,01	7,21	7,41
Préfect	5,57	5,77	5,97	6,17	6,37
Téléphoniste	6,01	6,21	6,41	6,61	6,81
Chauffeur	5,00	5,20	5,40	5,60	5,80
Cuisinier réception	6,39	6,59	6,79	6,99	7,19
Barman	6,67	6,87	7,07	7,27	7,47
Observationniste	6,23	6,43	6,63	6,83	7,03

- ANNEXE «A» -

- TAUX DE SALAIRE -

<u>Classification</u>	<u>Date de signature</u>	<u>Après 6 mois</u>	<u>Après 12 mois</u>	<u>Après 18 mois</u>	<u>Après 24 mois</u>
Serveur ou garçon et fille de tables	5,00\$	5,20\$	5,75\$	5,85\$	6,15\$
Commis débarrasseur	5,28	5,48	6,03	6,13	6,43
Barman (piano)	5,39	5,59	6,14	6,24	6,54
Barman (disco)	5,28	5,48	6,03	6,13	6,43
Placier	5,28	5,48	6,03	6,13	6,43
Surveillant	6,17	6,37	6,92	7,02	7,32
Préposé à l'entretien ménager ou femme de chambre	5,90	6,10	6,65	6,75	7,05
Journalier	5,90	6,10	6,65	6,75	7,05
Maintenance «A»	7,55	7,75	8,30	8,40	8,70
Maintenance «B»	7,22	7,42	7,97	8,07	8,37
Aide-magasinier	5,90	6,10	6,65	6,75	7,05
1 ^{er} cuisinier	8,10	8,30	8,85	8,95	9,25
2 ^{ième} cuisinier	7,44	7,64	8,19	8,29	8,59
3 ^{ième} cuisinier	6,61	6,81	7,36	7,46	7,76
Utilité	5,57	5,77	6,32	6,47	6,77
Téléphoniste	6,01	6,21	6,76	6,86	7,16
Chasseur	5,00	5,20	5,75	5,85	6,15
Commis réception	6,39	6,59	7,14	7,24	7,54
Auditeur	6,67	6,87	7,42	7,52	7,82
Réservationniste	6,23	6,43	6,98	7,08	7,38

Le salarié en probation reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90%) du taux ci-haut mentionné.

- ANNEXE «A» (suite) -

- TAUX DE SALAIRE -

Le salarié dont les heures sont brisées reçoit une prime additionnelle de vingt-cinq cents (0,25¢) par heure travaillée.

FORFAITAIRE

Le salarié régulier, régulier à temps partiel, temporaire ou surnuméraire, et qui est à l'emploi aux dates correspondantes, reçoit un montant forfaitaire au prorata des heures travaillées sur la base de 2,000 heures par année.

<u>Dates</u>	<u>Montant maximum</u>
6 mois après la signature	125,00\$
12 mois après la signature	125,00\$
18 mois après la signature	125,00\$
24 mois après la signature	125,00\$

- ANNEXE «B» -

- RÉTROACTIVITÉ -

Le salarié, qui avait complété sa période de probation, le 24 mars 1982, reçoit à titre de rétroactivité, selon son statut respectif, le montant suivant:

Salarié régulier	:	100,00\$
Salarié régulier à temps partiel	:	50,00\$
Salarié temporaire ou surnuméraire:		25,00\$

- ANNEXE «C» -

L'Employeur fournit le repas et le café gratuitement.

L'Employeur met gratuitement à la disposition des salariés des aires de stationnement aux endroits indiqués.

1.- Premier cuisinier: personne qui conduit et effectue la préparation, l'assaisonnement, la cuisson, le service et le portionnement des sauces, légumes, viandes, poissons, crustacés, gibiers, produits laitiers et volailles, selon les méthodes appropriées et les règles d'hygiène; s'assure de l'entretien optimum des denrées; doit connaître le travail de toutes les stations dans la cuisine.

2.- Deuxième cuisinier: personne qui connaît la technique de base et effectue la préparation de certains items de nourriture; effectue la cuisson, le service et le portionnement de tous les items de nourriture; exécute toute autre tâche connexe.

3.- Troisième cuisinier: personne qui est chargée de la préparation, l'assaisonnement, la cuisson et le portionnement des aliments; effectue la préparation et la cuisson de certains items de nourriture, le service et le portionnement de tous les items de nourriture; exécute toute autre tâche connexe.

- ANNEXE «D» -

A titre indicatif, les classifications suivantes sont ainsi décrites. Cette description apparaît sur l'affichage prévu au paragraphe 13.01 et s'applique aux salariés qui étaient à l'emploi au 2 mai 1979.

1.- Premier cuisinier: Personne qui connaît et effectue la préparation, l'assaisonnement, la cuisson, le service et le portionnement des sauces, légumes, viandes, poissons, crustacés, potages, produits laitiers et volailles, selon les méthodes appropriées et les règles d'hygiène; s'assure de l'utilisation optimum des denrées; doit connaître le travail de toutes les stations dans la cuisine.

2.- Deuxième cuisinier: personne qui connaît la technique de base et effectue la préparation de certains items de nourriture; effectue la cuisson, le service et le portionnement de tous les items de nourriture; exécute toute autre tâche connexe.

3.- Troisième cuisinier: personne qui aide à la préparation, l'assaisonnement, la cuisson et le portionnement des aliments; effectue la préparation et la cuisson de certains items de nourriture, le service et le portionnement de tous les items de nourriture; exécute toute autre tâche connexe.

- ANNEXE «D» (suite) -

4.- supérieur Utilité: personne qui aide à la préparation et au service de certains items de nourriture, particulièrement aux banquets; effectue le lavage de la vaisselle, des chaudrons, et assure l'entretien et la propreté de l'équipement et de la cuisine; exécute toute autre tâche connexe. *le désirant.*

5.- Maintenance A: personne qui exécute une variété de travaux reliés à différents secteurs de métiers (plomberie, chauffage, électricité, menuiserie, air climatisé, réfrigération, peinture) pour l'entretien et la réparation générale de l'Hôtel; exécute toute autre tâche connexe.

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

7.- Journalier: personne qui accomplit différents travaux reliés au nettoyage, à l'entretien, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Hôtel, et peut effectuer des travaux simples relevant de la maintenance A ou B; exécute toute autre tâche connexe.

Lors du remplacement d'un salarié absent pour maladie, vacances ou congé, dans une classifica-

- ANNEXE «D» (suite) -

tion supérieure à la sienne, ce salarié bénéficie du
taux de salaire de la classification supérieure.

Les salariés classifiés «utilité» en
date du 2 mai 1979 aident à la préparation de certains
items de nourriture, s'ils le désirent.

LES PARTIES CONVIENTENT LA CE QUI SUIT

1.- Ni l'Employeur ni le Syndicat ni leurs
représentants respectifs n'exerceront de discrimination
ou n'imposeront de mesures disciplinaires contre quelque
salarié que ce soit, à la suite de son arrêt de travail
ou des événements liés à cet arrêt de travail, ou au
rôle joué par un salarié durant l'arrêt de travail, ou
de toute action ou omission de ce salarié durant l'ar-
rêt de travail ou conduisant à l'arrêt de travail.

2.- Aucune action et aucune procédure ne
sera prise devant les tribunaux relativement aux évé-
nements ci-dessus et/ou relativement à leurs consé-
quences, contre le Syndicat et/ou ses représentants ou qui
que ce soit à l'encontre de...

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'AUBERGE DES GOUVERNEURS STE-
FOY (C.S.N.), 155 est, boule-
vard Charest, QUÉBEC, P.Q.,
GLK 3G6, ci-après appelé,

LE SYNDICAT,

-ET-

DELTA DES GOUVERNEURS INC.,
3030, boulevard Laurier,
SAINTE-FOY, P.Q., GLV 2M5,
ci-après appelé,

L'EMPLOYEUR.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1.- Ni l'Employeur ni le Syndicat ni leurs
représentants respectifs n'exercent de discrimination
ou n'imposent de mesures disciplinaires contre quelque
salarié que ce soit, à la suite de cet arrêt de travail
ou des événements liés à cet arrêt de travail, ou au
rôle joué par un salarié durant l'arrêt de travail, ou
de toute action ou omission de ce salarié durant l'ar-
rêt de travail ou conduisant à l'arrêt de travail.

2.- Aucune action et aucune procédure ne
sera prise devant les tribunaux relativement aux événe-
ments ci-dessus et/ou relativement à leurs conséquen-
ces, contre le Syndicat et/ou ses représentants ou qui
que ce soit d'entre eux.

32 JUN 29 12 19
PAR MESSAGEUR

3.- Les parties donnent mandat à leurs procureurs respectifs de produire au dossier de la Cour Supérieure et de la Cour d'Appel une «déclaration de règlement hors Cour, chaque partie payant ses frais», tant sur la requête en injonction que sur la requête pour l'émission d'un bref d'évocation.

Les parties, s'engagent à retirer toutes procédures instituées et à n'instituer aucune autre procédure à la suite de cet arrêt de travail ou les événements liés à cet arrêt de travail.

4.- Les parties reconnaissent que, durant la grève, il n'est survenu aucun fait, incident, acte par omission ou commission, pouvant donner lieu à une action en justice, à une plainte pénale devant une Cour de justice, à une mesure disciplinaire ou à un grief.

5.- Les salariés sont rappelés selon les besoins du service, par ordre d'ancienneté, dans chaque classification, suivant la cédule de travail pour la semaine commençant le 2 juillet 1982, selon l'ordre suivant:

- Salariés réguliers;
- Salariés réguliers à temps partiel;
- Salariés temporaires et surnuméraires.

6.- Chaque salarié a un délai de sept (7) jours pour reprendre le travail, à compter de la signa-

ture de la présente, sauf au cas de maladie ou d'accident, auquel cas il doit aviser l'Employeur.

Pendant cette période, les paragraphes 13.04, 13.06 et 19.11 ne s'appliquent pas.

Les salariés qui ne sont pas rappelés au travail sont considérés comme mis à pied et leur retour au travail s'effectue par ordre d'ancienneté dans leur classification au fur et à mesure des besoins.

A défaut de reprendre le travail à l'expiration du délai de sept (7) jours, le salarié perd son emploi.

7.- Un salarié peut retarder son retour au travail s'il a pris des arrangements pour la prise de vacances et s'il en avise l'Employeur dans les trois (3) jours de la signature de la présente.

8.- Le service continu du salarié n'est pas considéré comme ayant été interrompu par l'arrêt de travail et ce, pour toutes les fins applicables dans la convention collective.

9.- Durant la grève, aucune rémunération directe ou indirecte n'est due par l'Employeur, ni aucun congé payé, ni aucune accumulation de vacances ou de congés de maladie, ni aucune prime d'assurance-groupe.

10.- L'Employeur verra à faire remettre en vigueur les polices d'assurance-groupe au bénéfice des salariés.

11.- Le salarié accumule son ancienneté pendant la durée de la grève suivant les dispositions de la convention.

12.- La grève est terminée le 29 juin 1982 à midi.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à QUÉBEC, ce 29ième jour de juin 1982.

DELTA DES GOUVERNEURS INC., SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'AUBERGE DES GOUVERNEURS STE-FOY (C.S.N.),

Claude Desrosiers

André Paquet

France Ximenes

Francis J. J. J.



AUBERGE

DES GOUVERNEURS

Sainte-Foy, 3030, boulevard Laurier, Sainte-Foy, (Québec) G1V 2M5 Tél.: 418/651-3030

12-021

11831-14

Delta des Gouverneurs

33 MAR 24 12 45

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'AUBERGE DES GOUVERNEURS DE SAINTE-FOY
(CSN)

ET

L'AUBERGE DES GOUVERNEURS - SAINTE-FOY

Dorénavant l'article 13.10 à l'item 4 se lit comme suit:

4) Piano Bar - Piscine Bar - Bar Service - Bar au sous-sol

Il est rajouté à l'annexe salaire, la classification:

BAR SERVICE 6.00\$, en date du 14 février 1983 -

6.55\$ dans la colonne après 12 mois - 6.65\$ après 19 mois -

6.95\$ après 24 mois.

Le tout signé et accepté le 21 février 1983.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (CSN)

AUBERGE DES GOUVERNEURS

André Groulx 22/2/83

[Signature] 21-2-83

Pauline Gilbert 21-02-83

cc: M. C. Descôteaux
M. R. Joyal

COPIE CONFORME
som