



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: **86 08 074**

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

07695-0

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 22669-02
Date	Signature 86-08-13	Réception 86-08-15	Durée	Du 85-10-01	Au 88-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 40

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés en Hôtellerie du Lac Saint-jean	<input type="checkbox"/> Déposant Auberge La Diligence 414, ave de la Friche Dolbeau, Qc G8L 3E2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc. 20 sud, rue St-Joseph alma, Qc G8B 3E4 Att: M. Jean-Paul Lapointe	Région <u>02-04</u> Activité <u>8811-10</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Demers</i>	Date 86-08-18

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

RECHERCHE

DOSSIER DU MINISTÈRE DU TRAVAIL DU QUÉBEC: C-22669-02

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

AUBERGE LA DILIGENCE
414, AVENUE DE LA FRICHE
DOLBEAU Cc
G8L 3E2

CI-APRÈS APPELÉE: "L'EMPLOYEUR"

ET:

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

CI-APRÈS APPELÉ: "LE SYNDICAT"

86
AOU 15 13:13

B.C.G.T.
QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ENTRANT EN VIGUEUR
LE 1ER OCTOBRE 1985, ET SE TERMINANT LE 30 SEPTEMBRE
1988.

DOSSIER DU MINISTÈRE DU TRAVAIL DU QUÉBEC: C-22669-02

3141 01 01

DEFINITION DES TERMES

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

EMPLOYE OU SALARIE

Tout salarié couvert par le certificat d'accréditation émis le 12 mai 1982 -

Dossier: Q-22669-02

EMPLOYE REGULIER

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

EMPLOYE A TEMPS PARTIEL

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

Un tel employé a droit à tous les bénéfices de la présente convention, ceux-ci étant basés sur les heures rémunérées au cours des quatre (4) semaines qui précèdent l'événement.

EMPLOYE SURNUMERAIRE

Un employé qui est appelé à remplacer soit un salarié à temps plein ou un salarié à temps partiel, selon le cas, absent de son travail pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la présente convention collective de travail.

Ce salarié n'est pas assujetti à la convention collective de travail sauf, en ce qui a trait au travail effectué lors d'une fête chômée, garantie et payée au salaire prévu dans la présente convention.

Cependant, lors de l'absence d'un salarié à temps plein, pour une durée de plus de quatre (4) jours, le travail à effectuer sera accordé préalablement aux salariés à temps partiel, par ordre d'ancienneté; le cas échéant, au salarié surnuméraire.

ARTICLE 1.- BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2.- JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur, aux fins de négocier collectivement pour le compte de tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception de la secrétaire-comptable et du chef cuisinier et des administrateurs prévus à la lettre d'entente annexée à la présente convention.
- 2.02 Il est convenu que l'employeur ne fera pas d'entente individuelle contraire ou en conflit avec les prévisions et buts de cette convention avec aucun salarié visé par cette convention ou pour tout travail présentement exécuté par les salariés visés par cette convention, le tout en conformité avec le Code du Travail.
- 2.03 Il est convenu que les personnes non régies par la présente convention collective de travail n'accompliront pas de travail fait par des salariés de l'unité de négociation, à l'exception des administrateurs de la concession (au nombre de deux) qui, principalement, travaille à la cuisine et pourront effectuer occasionnellement d'autres occupations dans les lieux loués. L'Employeur informe le Syndicat du nom des deux administrateurs et de tout changement pouvant y survenir avant que le Syndicat les reconnaisse.
- 2.04 Les personnes utilisées comme stagiaires en milieu de travail n'ont pas pour effet d'empêcher un salarié de compléter sa journée ou sa semaine de travail ou encore de compléter ses heures régulières de travail. Les personnes sont utilisées comme compagne ou compagnon de travail.

ARTICLE 3.- DROITS DE GERANCE

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

ARTICLE 4.- SECURITE SYNDICALE

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

ARTICLE 5.- AFFICHAGE

- 5.01 L'Employeur consent à ce que le Syndicat affiche aux endroits que l'employeur aura désignés, des avis se rapportant aux activités du Syndicat.

ARTICLE 6.- REPRESENTANTS SYNDICAUX

- 6.01 L'Employeur s'engage à reconnaître les représentants syndicaux pour voir à l'application de la présente convention.
- 6.02 Le Syndicat avise l'Employeur par écrit des noms de ses représentants.
- 6.03 Un représentant syndical peut s'absenter de son travail après en avoir avisé l'employeur ou son représentant, sans nuire aux opérations, pour enquête et règlement de griefs. Le représentant concerné ne pourra s'absenter plus de vingt (20) minutes par fois. L'Employeur convient de lui maintenir son salaire et ses bénéfices.
- 6.04 Si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur (Fédération du Commerce Inc. CSN ou CSN), l'employeur s'engage à le recevoir pour ce qui a trait à l'application de la convention collective de travail.
- 6.05 L'Employeur s'engage à ne faire aucune discrimination parmi les membres de son personnel en raison de leur affiliation syndicale.

ARTICLE 7.- ABSENCE SYNDICALE AUTORISEE

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

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

Pas plus d'un (1) salarié à la fois, par département, peut s'absenter.

Lorsqu'un salarié doit s'absenter de son travail, pour affaires syndicales non-rémunérées, l'employeur convient de lui maintenir son salaire et ses bénéfices et le Syndicat convient de rembourser l'employeur des montants dûs dans les dix (10) jours qui suivront la réception de ladite réclamation.

ARTICLE 8.- ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'Employeur ou ses acquéreurs éventuels.

- 8.02
- a) L'ancienneté des salariés prévaut pour les fins d'application de la présente convention.
 - b) Un salarié à temps partiel ne peut se servir de son ancienneté au détriment de celle d'un salarié régulier.
 - c) En aucun temps, un salarié à temps partiel étudiant ne peut utiliser son ancienneté au détriment de celle d'un salarié à temps partiel entièrement disponible.

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

Les salariés sont programmés pour un minimum de trois (3) heures consécutives. Pour fins de calcul de l'ancienneté, trois (3) heures de travail égalent à une (1) journée de travail.

Pendant sa période de probation, ce salarié est assujéti à la présente convention, mais ne peut recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement ou de mise à pied.

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

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

ARTICLE 9.- MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 9.01 (a) Dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre à l'intérieur de l'unité de négociation et notamment de promotion, mutation, occupation vacante, nouvelle occupation, etc.. la préférence d'emploi est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté au niveau de son département à moins que le salarié ne rencontre les exigences normales de la tâche.
- (b) Si aucun salarié du département concerné ne peut remplir les exigences normales de la tâche, l'employeur accorde alors le poste au salarié d'un autre département ayant le plus d'ancienneté générale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste.
- 9.02 Dans le cas de mouvement de main-d'oeuvre, l'employeur accorde une période d'essai de trente (30) jours de travail et il sera loisible, au cours de cette période, soit au salarié de reprendre son ancien poste, soit à l'employeur de le retourner à son ancienne occupation si le salarié ne remplit pas les exigences normales de la tâche.
- 9.03 (a) Dans tous les cas, un avis indiquant les exigences normales de la tâche doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs aux endroits habituels et les salariés qui désirent postuler doivent le faire en inscrivant leur nom sur l'avis d'affichage.
- Après l'affichage, une copie de l'avis comportant les noms des postulants sera remise à un représentant syndical. Le poste est comblé dans les cinq (5) jours qui suivent le dernier jour de l'affichage.
- (b) Tout salarié absent pour des raisons prévues par la convention collective de travail ou autrement autorisé peut faire inscrire son nom sur l'avis d'affichage par un représentant syndical.
- 9.04 Tout salarié assigné temporairement à l'exécution d'un travail comportant une rémunération inférieure ne subit aucune perte de salaire.

- 9.05 Un salarié qui remplit temporairement un poste comportant une rémunération supérieure reçoit la rémunération supérieure.
- 9.06 Pour les fins d'application de la présente convention, les parties reconnaissent que les départements sont les suivants:
- a) Comptoir-lunch, salle à manger et salle de réception;
 - b) Cuisine;
 - c) Salon bar;
 - d) Maintenance et gardien de nuit;
 - e) Entretien ménager;
 - f) Bureau, réception et téléphoniste. *Jus*

ARTICLE 10.- MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 10.01 Tout salarié qui justifie plus de trois (3) mois d'ancienneté a droit à un préavis de mise à pied.
- Ce préavis est d'une (1) semaine si l'employé justifie de moins d'un (1) an de service continu; de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service continu; de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de plus de dix (10) ans de service continu.
- 10.02 Les préavis de mise à pied stipulés à l'article 10.01 ne sont pas applicables dans les cas de fautes graves, tels que prévus à l'article 11.02 (b) ou de cas fortuits (excluant toutes décisions administratives.
- 10.03 Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté, en commençant par celui qui en a le moins dans le département concerné, à moins que le salarié qui demeure au travail ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- Le salarié ainsi affecté pour une période de plus de trois (3) semaines peut déplacer le salarié d'un autre département ayant moins d'ancienneté générale que lui, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

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

ARTICLE 11.- MESURE DISCIPLINAIRE

- 11.01 Le Syndicat convient de la nécessité d'une certaine discipline dans l'établissement, il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et de discipline.
- 11.02 (a) L'employeur convient de ne pas appliquer de mesure disciplinaire avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une (1) fois par écrit, avec copie au Syndicat. Telle mesure disciplinaire est proportionnelle à l'offense reprochée.
- (b) Dans le cas de vol ou dommage délibéré à la propriété, l'employeur peut sévir immédiatement soit par suspension, soit par congédiement ou autrement.
- 11.03 Toute offense portée officiellement au dossier du salarié sera retirée automatiquement de ce dossier douze (12) mois après son inscription.
- 11.04 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application de la présente clause est sujette à la procédure de grief et d'arbitrage et il est convenu qu'un salarié suspendu ou congédié qui, au cours de la procédure de grief et d'arbitrage sera considéré comme ayant été trop sévèrement ou injustement puni, aura droit au remboursement partiel ou total, selon le cas, du salaire perdu par suite de telle suspension ou congédiement.

ARTICLE 12.- SALAIRES

- 12.01 Les salaires pour la durée de la présente convention sont ceux déterminés à l'Annexe "C".
- 12.02 La paie est remise au salarié à toutes les semaines, au plus tard le jeudi midi.

Le bordereau de paie doit indiquer:

- le nombre d'heures régulières,
- le nombre d'heures supplémentaires,
- le taux horaire régulier,
- le taux horaire du temps supplémentaire,
- le salaire brut,
- l'assurance-maladie R.A.M.Q.

12.02 suite ...

- l'assurance-chômage
- l'impôt fédéral,
- l'impôt provincial,
- le Régime des Rentes du Québec,
- la cotisation syndicale,
- la paie nette.

12.03 Pourboire

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

ARTICLE 13.- HEURES DE TRAVAIL

13.01 (A) Salle à manger, salle de réception, comptoir-lunch

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

(B) Cuisine

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

(C) Salon bar

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

(D) Maintenance, conciergerie, gardien de nuit

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

(E) Entretien ménager

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

(F) Bureau, réception et téléphoniste

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours.

- 13.02 Les heures de travail disponibles sont accordées aux salariés à temps partiel du département concerné, par ordre d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 8.02.
- 13.03 Les horaires de travail sont établis du dimanche au samedi qui suit. La programmation des heures de travail pour les salariés d'un département est sous la responsabilité de l'employeur. La programmation est affichée à 17.00 heures le samedi de chaque semaine, sauf pour le département de l'entretien ménager. Après l'affichage, aucun changement ne peut être effectué à moins d'entente contraire entre les parties. Les salariés à temps partiel sont programmés sur une liste à part des salariés à temps plein.
- 13.04 Tout salarié a droit à quinze (15) minutes de repos l'avant-midi et à quinze (15) minutes de repos l'après-midi. Ces périodes quotidiennes de repos, en cas d'impossibilité de jouissant par le salarié, deviennent alors monnayables. Tout salarié programmé pour un minimum de trois (3) heures, à quelque période de la journée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes.
- 13.05 L'Employeur continue d'appliquer la politique existante à la date de la signature de la présente convention, concernant la période de repas accordée à ses salariés, selon laquelle ces derniers peuvent manger durant leurs heures régulières de travail. Le coût des repas pour les salariés des départements prévus à 9.06 a) b) c) et f), est le 1.25\$ du repas, lorsque la personne concernée mange sur les lieux du travail.

ARTICLE 14.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 Tout salarié dont la semaine de travail se compose de trente-cinq (35) heures est rémunéré à son taux horaire régulier pour les trois premières heures de temps supplémentaire qu'il accomplir. Les heures subséquentes sont rémunérées à 150% de son taux horaire régulier.
- 14.02 Tout travail effectué un jour de congé chômé et payé, tel qu'énuméré à l'article 15.01, est rémunéré au taux double (200%) du taux horaire régulier.
- 14.03 Tout salarié rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail a droit à une rémunération équivalente à trois (3) heures au taux horaire régulier.
- 14.04 L'Employeur ne peut obliger un employé à effectuer du surtemps, celui-ci étant sur une base volontaire. Toute heure de travail autorisée et exécutée en dehors de la semaine régulière de travail, pour les salariés dont l'horaire de travail est de quarante (40) heures ou plus, est rémunérée au taux de temps supplémentaire fixé à 150%.

ARTICLE 15.- FETES CHOMEES, PAYEES, GARANTIES ET CONGES MOBILES

15.01 Tout salarié a droit aux jours de congés payés et garantis suivants:

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

De plus, tout salarié bénéficie de deux (2) congés mobiles par année, avec avis à l'employeur d'au moins une semaine de calendrier préalablement à la prise de chaque congé mobile.

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

ARTICLE 16.- VACANCES

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

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

16.02 Tout salarié qui, au 30 avril de chaque année, n'a pas complété une (1) année de service pour le compte de l'employeur a droit à autant de journées de vacances qu'il a complété de mois d'emploi jusqu'à un maximum de deux (2) semaines normales de travail.

16.03	Un (1) an de service:	2 semaines	4%
	Cinq (5) ans de service:	3 semaines	6%
	Douze (12) ans de service:	4 semaines	8%

16.04 (a) Le salarié régulier doit recevoir comme paie de vacances le pourcentage (%) du salaire gagné durant l'année de référence tel que stipulé ci-haut ou l'équivalent de une (1) semaine de salaire au taux qu'il gagne au moment de sa prise de vacances pour chaque semaine de vacances, soit le plus élevé des deux.

- 16.04 suite ...
- (b) Le salarié partiel doit recevoir comme paie de vacances le pourcentage (%) du salaire gagné durant l'année de référence tel que stipulé précédemment.
- 16.05 (a) Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité, mise à pied et toutes autres absences permises par la convention.
- (b) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances en raison d'une absence telle que précitée se voit accorder ses vacances à une autre période après entente avec l'employeur.
- 16.06 La période de prise de vacances se situe entre le 30 avril d'une année et le 1er mai de l'année suivante. L'Employeur accorde les vacances aux salariées, par ordre d'ancienneté et en tenant compte du choix exprimé par ce dernier.
- 16.07 Les salariés ont droit de choisir jusqu'à trois (3) semaines consécutives ou non de vacances durant la période normale de vacances et ce, à raison de un par département. Toutefois, pour le département A) de la clause 9.06, l'employeur pourra permettre à deux salariées de prendre leurs vacances simultanément.
- 16.08 La paie de vacances qui est due à chaque salarié, lui est versée la journée de paie qui précède le commencement de sa période de vacances.
- 16.09 Lorsque tout congé, tel que défini à l'article 15, tombe pendant la période de vacances payées du salarié, celui-ci peut prendre un jour de vacances payé en plus, en même temps que ses vacances.
- 16.10 La liste des vacances est affichée au plus tard le 1er avril courant. La liste du choix de vacances des salariés est affichée entre le 1er et le 31 mars de chaque année.
- 16.11 Les personnes exclues de l'unité de négociations ne peuvent affecter le choix des vacances des salariés de l'unité de négociations.

ARTICLE 17.- ASSURANCE-GROUPE ET CONGES-MALADIE

- 17.01 L'Employeur s'engage à administrer dans ses cadres actuels un plan d'assurance-groupe couvrant vie, salaire et autres avantages.
Le plan est choisi par les salariés.

17.02 Tout salarié à temps plein a droit à six (6) jours de congés-maladie payés, par année.

A la fin de chaque année, i.e. le ou vers le 30 septembre les jours de congés-maladie non-utilisés lui seront monnayés à raison de 50% du taux de salaire payé à cette date.

30 jours

ARTICLE 18.- CONGES SOCIAUX

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

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

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

18.03 L'Employeur accorde un congé, sans solde, à tout salarié qui en fait la demande, pour les motifs suivants:

- (a) Perfectionnement,
- (b) Recyclage dans le cas d'un nouvel emploi (2 mois),
- (c) Maladie grave du conjoint ou d'une personne à charge,
- (d) En cas de procédure de divorce ou de séparation de corps et de biens,
- (e) Et pour tout autre motif jugé valable par l'employeur.

ARTICLE 19.- CONGE DE MATERNITE

- 19.01 (a) La salariée enceinte a droit au congé de maternité.
- (b) La salariée peut quitter à n'importe quel moment au cours de sa grossesse, pour revenir au travail dans les cent-vingt (120) jours qui suivent la date de l'accouchement ou si c'est plus avantageux pour elle, dans les six (6) mois de la date de son départ.
- (c) En ce qui concerne les autres bénéficiaires, l'ordonnance # 17 s'applique (Loi 126).
- (d) L'ancienneté de la salariée continue de s'accumuler pendant son absence.

ARTICLE 20.- JURE OU TMOIN

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

ARTICLE 21.- UNIFORME

- 21.01 Tout uniforme ou partie d'uniforme est payé par l'employeur, si demandé par ce dernier.

ARTICLE 22.- ERREURS DE CAISSE - BRIS D'EQUIPEMENT ET MARCHANDISES

- 22.01 Aucun salarié ne peut être tenu responsable des erreurs involontaires de caisse, ni de factures non payées par un client.
- Aucun salarié ne peut être tenu responsable d'équipement ou de marchandises brisés par accident dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 23.- ENTRETIEN

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

ARTICLE 24.- SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

- 24.01 L'Employeur s'engage à respecter et appliquer les normes de la Loi # 17, sur la santé et la sécurité du travail, sanctionnée le 21 décembre 1979.
- 24.02 L'Employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de santé-sécurité du travail, les lois et règlements qui deviennent partie intégrante de cette convention collective.
- 24.03 Il est entendu que la sécurité au travail et la prévention des accidents est un objectif primordial des parties. Aussi, les parties conviennent qu'il faut informer les employés des risques inhérents à leur travail et éduquer la main-d'oeuvre dans le sens de la sécurité.
- 24.04 Un salarié n'est pas tenu d'effectuer un travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité ou celle des autres.
- 24.05 Si on le lui ordonne, il peut refuser sans encourir de pénalité.
- 24.06 Toutefois, lorsqu'un employé considère que des conditions reliées à son travail sont susceptibles de mettre sa sécurité en danger, et que le cas ne peut être résolu au niveau de son service ou de son département, il sera porté à l'attention des propriétaires du commerce.
- 24.07 L'employé ne subira aucune mesure discriminatoire ou disciplinaire pour la raison qu'il a refusé de faire le travail dans de telles conditions.
- 24.08 L'Employeur met à la disposition des employés des endroits propres et convenables pour se dévêtir et en autant que possible pour manger; ceux qui s'en servent doivent les garder propres et en ordre.
- 24.09 A la suite d'un accident de travail, l'employé qui a subi un accident de travail ou qui est atteint d'une maladie industrielle réintégrera le poste qu'il occupait avant l'accident ou la maladie.
- 24.10 Toutefois, dans l'éventualité où son état ne lui permettrait pas de reprendre son poste régulier, il est relocalisé à un autre emploi pour lequel il est apte. Des rencontres auront lieu entre les parties afin de s'entendre sur une telle relocalisation. En cas de désaccord, l'arbitre fixe le contenu de la tâche et le salaire.

ARTICLE 25.- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 25.01 Un grief comprend toute mésentente relative à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la présente convention.
- 25.02 Le ou les syndiqués ou le syndicat doivent soumettre tout grief, par écrit, au directeur des opérations ou à son représentant autorisé dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance dudit grief ou de la connaissance qu'il en a eue.
- 25.03 L'employeur donne sa réponse, par écrit, au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief.
- 25.04 Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante par le Syndicat, le grief peut être soumis à l'arbitrage conformément au Code du Travail de la Province de Québec.
- 25.05 L'avis d'arbitrage doit être envoyé à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables de la réponse donnée par l'employeur aux termes du paragraphe 25.03 ci-dessus. A la demande de l'une ou l'autre des parties, il y aura rencontre avant de procéder à l'arbitrage, dans le but de trouver une solution à la mésentente.
- 25.06 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et elle lie les deux (2) parties à cette convention.
- 25.07 La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'arbitrage.
- 25.08 Les frais de l'arbitre sont défrayés à part égale par les parties.
- 25.09 Tous les délais dont il est fait mention à la procédure de règlement des griefs et à la procédure d'arbitrage sont des délais de rigueur. Les mêmes délais ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.
- 25.10 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par un supérieur.

ARTICLE 26.- CONTRAT OU SOUS-CONTRAT

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

ARTICLE 27.- DROITS ACQUIS

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

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

ARTICLE 28.- ANNEXES

28.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 29.- DUREE DE LA CONVENTION

29.01 La présente convention entre en vigueur le 1er octobre 1985, pour se terminer le 30 septembre 1988.

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

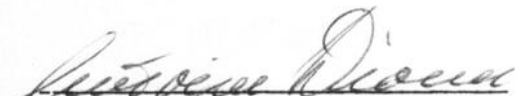
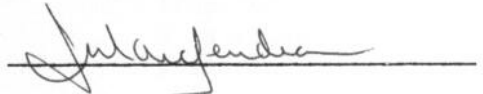
Les parties conviennent qu'il y aura réouverture de la convention collective de travail afin de renégocier les salaires, à compter du 30 septembre 1987, et ce, en conformité avec les dispositions du Code du Travail du Québec.

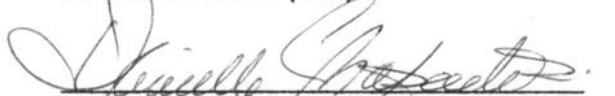
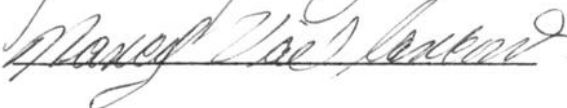
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 13 ième jour du mois de

août de l'année 1986, à Dolbeau, Qc.

AUBERGE LA DILIGENCE

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

ANNEXE " A "

DEFINITION DES TACHES

.01 AIDE-CUISINIER

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

.02 CUISINIER

Personne dont le travail principal consiste à effectuer la préparation, l'assaisonnement, la cuisson, le service et le portionnement des sauces, légumes, viandes, poissons, crustacées, potages, produits laitiers et volailles, selon les méthodes appropriées et les règles d'hygiène.

.03 SERVEURS(EUSES)

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

.04 BAR-MAN- BAR MAID

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

.05 RECEPTION

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

.06 PLONGEURS

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

ANNEXE " A " (suite)

DEFINITION DES TACHES (suite)

.07 ENTRETIEN MENAGER

Tout salarié dont le travail consiste à faire le ménage des chambres et des pièces connexes.

.08 MAINTENANCE - GARDIEN DE NUIT

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.

Tout salarié qui accomplir différents travaux au nettoyage, à l'entretien, ainsi que la surveillance de nuit à l'intérieur de l'Hôtel.

ANNEXE " B "

LISTE D'ANCIENNETE

RECEPTION:

Tremblay, Colette	14 juillet 1980
Maltais, Manon	13 septembre 1980
Dumais, Denyse	01 juillet 1983
Parent, Angèle	15 novembre 1984
Bellemare, Gina	22 juin 1985
Dubreuil, Monique	02 novembre 1985

GARDIEN DE NUIT:

Gauthier, Michel	15 avril 1983
Turcotte, Bertrand	09 mai 1983

ENTRETIEN, MAINTENANCE

Bolduc, Jocelyn	29 novembre 1981
-----------------	------------------

CHAMBRES:

Asselin, Sylvie	11 juillet 1980
Lavoie, Sylvie	12 juillet 1980
Girard, Jacynthe	14 juillet 1980
Fortin, Diane	08 mars 1981
Perron, Lise	26 août 1981
Laliberté, Yvette	04 mai 1983
Fradet, Johanne (étudiante)	20 mai 1984
Gagnon, Josée (étudiante)	23 juin 1985
Goulet, Suzie (étudiante)	23 juin 1985
Lavoie, Nathalie (étudiante)	23 juin 1985
Tremblay, Johanne (étudiante)	23 juin 1985
Guy, Lucie (étudiante)	26 juin 1985
Darveau, Chantale	09 janvier 1986
Tremblay, Guylaine	20 janvier 1986

SALLE A MANGER, COMPTOIR LUNCH, SALLE DE RECEPTION:

BEAUPRE, Julie	15 avril 1985
BOUDREAU, Doris	11 février 1983
BOUCHARD, Paule-Ange	19 novembre 1982
CHAPADOS, Danielle	21 janvier 1983
GAUTHIER, Janie	01 janvier 1984
TREMBLAY, Josée	15 avril 1985
HARDY, Marcel	02 février 1985
VAILLANCOURT, Nancy	26 mai 1985
GAUTHIER, Sonia	01 mars 1985

CUISINE:

GILBERT, Maude	31 octobre 1983
DOUCET, Jacques	09 mars 1984
TANGUAY, Lison	02 septembre 1983
LECLERC, Jocelyn	16 juin 1984
GAGNE, Daniel	26 juin 1985

LISTE D'ANCIENNETE (suite)

BAR SALON: LAROUCHE, Josée 18 octobre 1980
ASSELIN, Christine 20 juin 1985
LAROUCHE, Hélène (temporaire) 02 avril 1982
ASSELIN, Susan (temporaire) 24 décembre 1984
surnuméraire

ANNEXE " C "

SALAIRES HORAIRES

Réception 5.15\$
Gardien de nuit 5.15\$ plus une prime de nuit de 0.40\$ l'heure
Entretien, maintenance ~~6.87\$~~ *Jus*
Chambres: 5.15\$
Salle à manger,
comptoir lunch,
Salle de réception: 4.18\$
Cuisine: 5.15\$
Bar Salon: 4.18\$
Etudiant-e, surnuméraire: salaire minimum, plus 0.10\$ l'heure
Colette Tremblay 6.59\$
Joelynn Balduc 6.87\$ *Jus*
Susan Asselin 4.18\$ *Jus*



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

7695-0

Dépôt N°: 87 01 112

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 type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22669-02
Date	Signature 86-12-09	Réception 87-01-07	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés en Hôtellerie du Lac Saint-Jean	<input type="checkbox"/> Déposant Auberge La Diligence 414, ave de La Friche Dolbeau, Qc 68L 3E2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc. 20 sud, rue St-Joseph Alma, Qc G8B 3E4 Att: M. Jean-Paul Lapointe	Région <u>02-04</u> Activité <u>8811-10</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Dame Danielle Chapados

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Henri Demers</i>	Date 87-01-14

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

003 (094) RECHERCHE

AUBERGE LA DILIGENCE

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

Danielle Chapados
Henri Demers
Henri Demers

Danielle Chapados -

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: AUBERGE LA DILIGENCE
414, Avenue de La Friche
Dolbeau Qc
G8L 3E2

ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES EMPLOYES EN HOTELIERIE DU
LAC SAINT-JEAN (CSN)
20 sud, rue St-Joseph
Alma Qc
G8B 3E4

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

ET: DAME DANIELLE CHAPADOS

Sujet: Congé sans solde

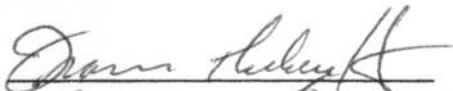

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT:

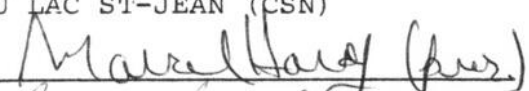
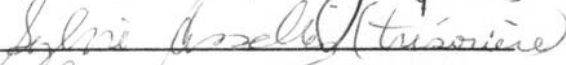
- .01 Que Dame Danielle Chapados soit en congé sans solde, à compter du 15 décembre 1986 et ce, pour une période d'un (1) an, soit jusqu'au 15 décembre 1987.
- .02 Advenant l'intention de Dame Danielle Chapados de revenir au travail avant l'expiration de la présente entente, elle devra donner un préavis écrit à l'employeur d'au moins quinze (15) jours de calendrier.

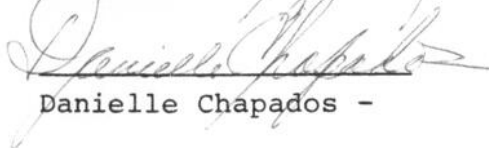
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 9 ième jour
du mois de décembre de l'année 1986, à Dolbeau, Qc.

AUBERGE LA DILIGENCE

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


Danielle Chapados -

87 JAN -7 13:49



7695-0

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:88-06735

DEPOSANT: ASSOCIATION
ACCREDITATION:Q-22669-002

```

*****
*          SIGNATURE  DEPOT          **          DU          AU          ** NB          *
* DATE: 88/07/05    88/08/10    ** DUREE:          ** SAL:          *
*          **          **          **          **          **          *
*****
*          EMPLOYEUR          **          ASSOCIATION          *
* AUBERGE LA DILIGENCE          ** SYNDICAT DES EMPLOYES EN HOTELLERIE *
*          **          ** DU LAC ST-JEAN (CSN)          *
* 414, AVENUE DE LA FRICHE          **          *
* DOLBEAU, QUE.          **          *
*          **          **          *
*          GBL 3E2          ** 73, RUE ARTHUR-HAMEL          *
*          **          ** CHICOUTIMI, QUE.          *
*          **          **          *
*          **          **          G7H 3M9          *
*****
*          **          *
*          **          MUNICIPALITE: 90290          *
*          **          *
*          **          ACTIVITE: 9111          *
*          **          *
*          **          AFFILIATION: C.S.N.          *
*****

```

REMARQUE
MODIFICATION A LA CONVENTION COLLECTIVE SE TERMINANT LE 30 SEPTEMBRE
1988

SIGNATURE

88.09.01

DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

OPTION: (C,I,M,D) MIN. TRAVAIL - B.C.G.T. DATE: 88/08/30 PAGE: 01
G.R.P. - GESTION DES DOSSIERS - ACCREDITATION

-----CRITERES-----

ACCR.: OU NO. ANC. ACCR.:

-----IDENTIFICATION-----

ACCR.: AQ8710S822 DAT-MAJ: 880623
ANC. NO.: Q22669002 DAT-OUVR.: 880623 DAT-ACCR.: 820512
ORIGINE: Q (Q/M) CLASSEMENT: Q (Q/M) DAT-FIN:
CATEG. ACCR.: 1 PRIVEE SERV. ESSENTIELS: 1 NON-ASSUJETTI
EMPLOYEUR: E03572N001E001 ASSOC. SALARIES: S02542N001B001
AUBERGE LA DILIGENCE SYNDICAT DES EMPLOYES EN HOTELLERIE
DU LAC SAINT-JEAN (CSN)

414, AVENUE DE LA FRICHE
DOLBEAU

73, RUE ARTHUR-HAMEL
CHICOUTIMI

CODE POSTAL: G8L 3E2
TEL.:
OBJET:

CODE POSTAL: G7H 3M9 FEDERATION:
TEL.: CENTRALE: 6

3
880 705

2
880 810

90290
9111

88 06735



FÉDÉRATION DU COMMERCE INC.

POSTE CERTIFIÉE

Alma, le 9 août 1988

Ministère du Travail et de la main-d'oeuvre du Québec
Service du Droit d'Association
425, rue St-Amable
2e étage
Québec Qc
G1R 4Z1

88
AOU 10 13:21

B.C.G.T.
QUÉBEC

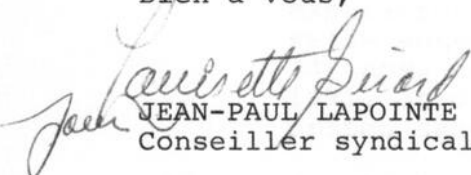
Sujet: Dépôt d'une lettre d'entente intervenue
Entre: Auberge La Diligence
Et : Syndicat des employés en Hôtellerie
du Lac Saint-Jean (CSN)
VOTRE DOSSIER: Q-22669-02

Monsieur le ministre,

Conformément aux dispositions du Code du Travail, nous vous faisons parvenir sous pli cinq (5) copies d'une lettre d'entente intervenue et dûment signée par les parties mentionnées en rubrique.

Esprant le tout conforme, nous vous prions d'agréer, monsieur le ministre, l'expression de nos sentiments distingués,

Bien à vous,


JEAN-PAUL LAPOINTE
Conseiller syndical

p.j. (5) VRAIES COPIES

c.c. à l'employeur
au syndicat

/lg

ST-HYACINTHE
2425, RUE DESSAULLES
J2S 2V2 • 774-1160

DRUMMONDVILLE
451, RUE NOTRE-DAME
J2B 2K9 • 477-0353

QUÉBEC
155 EST. BOUL. CHAREST
G1K 3G6 • 647-5850

ALMA
20 SUD, RUE ST-JOSEPH
G8B 3E4 • 668-8558

RIMOUSKI
124 RUE STE-MARIE
G5L 4E3 • 723-7811

MONTRÉAL
1601, DE L'ORIMIER, MTL
H2K 4M5 • 598-2181

JOLIETTE
190, RUE MONTCALM
J6E 5G4 • 756-1038

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: AUBERGE LA DILIGENCE
414, Avenue de La Friche
Dolbeau Qc
G8L 3E2

ci-après appelée: «L'EMPLOYEUR»

ET: SYNDICAT DES EMPLOYES EN HOTELLERIE DU
LAC SAINT-JEAN (CSN)
20 sud, rue St-Joseph
Alma. Qc
G8B 3E4

ci-après appelé: «LE SYNDICAT»

DOSSIER DU MINISTÈRE DU TRAVAIL DU QUEBEC: Q-22669-02

88
NOU 10 13:21

B. G. G. T.
QUEBEC
FD

Les parties conviennent que la convention collective de travail actuellement en vigueur et se terminant le 30 septembre 1988 soit modifiée de la façon suivante:

- .01 Qu'il soit ajouté à l'article 7.01, le paragraphe suivant:
- «Le Syndicat peut nommer trois (3) représentants syndicaux, pour participer à la négociation de la convention collective de travail».
- .02 Que l'article 29.01, premier paragraphe soit modifié comme suit:
- «Que la convention collective de travail, à son expiration, i.e. le 30 septembre 1988, se renouvelle automatiquement pour une période de trois (3) ans, soit pour se terminer le 30 septembre 1991, et ce, y comprenant les modifications comprises dans la présente lettre d'entente».
- .03 Que le troisième paragraphe de l'article 29.01 soit retiré.
- .04 Que le deuxième paragraphe de l'article 17.02 soit modifié comme suit:
- «changer 50% par 100%»

.04 suite

Et ajouter à l'article 17.02 ce qui suit:

«Ces congés-maladie payés peuvent être utilisés à d'autres fins que la maladie véritable et ce, après entente avec l'employeur sur les modalités».

.05 Que l'Annexe «B» soit remplacé par le suivant:

LISTE D'ANCIENNETE (janvier 1988)

<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>STATUT</u>	<u>DEBUT D'EMPLOI</u>	
ASSELIN, Sylvie	Chambre	Régulière	11.07.80	
(E) BOILY, Christine	Chambre	Surnuméraire	29.08.87	16 jrs
BOLDUC, Jocelyn	Entretien	Régulier	29.11.81	
(E) CLOUTIER, Chantale	Chambre	Surnuméraire	17.05.87	51 jrs
DUMAIS, Denyse	Réception	Régulière	01.07.83	
(E) DUMAIS, Hélène	Chambre	Surnuméraire	22.06.87	48 jrs
(E) FRADET, Johanne	Chambre	Surnuméraire	20.05.84	
(E) GAGNON, Josée	Chambre	Surnuméraire	23.05.85	
(E) Guy, Lucie	Chambre	Surnuméraire	26.06.85	55 jrs
HEBERT, Ralph	Gardien	Partiel	16.10.87	14 jrs
LALANCETTE Antonia	Chambre	Surnuméraire	25.09.87	19 jrs
(E) LAMBERT, Line	Chambre	Surnuméraire	26.04.87	20 jrs
(E) LAMOTHE, Régis	Gardien	Surnuméraire	25.04.86	
LAVOIE, Sylvie	Chambre	Régulier	12.07.80	
LEMAIRE, Céline	Chambre	Partiel	27.11.86	
MARTEL, Judith	Chambre	Surnuméraire	16.09.87	23 jrs
OUELLET, Odette	Réception	Partiel	22.03.87	
PARENT, Angèle	Réception	Partiel	15.11.84	
PERRON, Lise	Chambre	Paritel	26.08.81	
TREMBLAY, Colette	Réception	Régulière	14.07.80	
TURCOTTE, Bertrand	Gardien	Régulier	09.05.83	
BEAUPRE, Julie	Serv. table	Partiel	27.05.82	
BOUDREAU, Doris	Serv. table	Paritel	11.02.83	
BOUTIN, Paule-Ange	Serv. table	Partiel	19.11.82	
HARDY, Marcel	Serv. table	Partiel	02.02.85	
LAROUCHE, Hélène	Serv. Bar	Partiel	02.04.82	
LAROUCHE, Josée	Serv. Bar	Partiel	18.10.80	
LECLERC, Joselyne	Cuisinière	Partiel	16.06.84	
GAGNE, Daniel	Cuisinier	Partiel	17.05.85	
IMBEAULT, Line	Serv. table	Partiel	10.07.86	
BOLDUC, Isabelle	Serv. table	Partiel	02.08.86	
DUDET, Robert	Entretien	Partiel	10.10.86	
FARSYTH, Ruth	Entretien	Partiel	14.10.86	
TREMBLAY, Rina	Serv. Bar	Surnuméraire	08.11.86	
PRONOVOST, Christiane	S.Table	Surnuméraire	21.03.87	
TREMBLAY, Marie-Reine	S.Table	Surnuméraire	21.03.87	
BRASSARD, Lucie	Serv. Table	Surnuméraire	25.09.87	

.05 suite ...

LISTE D'ANCIENNETE (janvier 1988)

NOM	FONCTION	STATUT	DEBUT D'EMPLOI
LECLERC, Stéphane	Plongeur	Surnuméraire	05.07.87
GIRARD, Stéphane	Plongeur	Surnuméraire	05.07.87
DARVEAU, Carole	Serveuse	Surnuméraire	19.04.87

.06 Que l'annexe «C» soit remplacé par le suivant:

(a) Un montant forfaitaire représentant deux pour-cent (2%) sur tous les gains bruts des salariés réguliers, pour la période s'étendant entre le 1er octobre 1986 et le 30 septembre 1987 est payable de la façon suivante: *encore à l'emploi en date de la signature de la présente.*

Jus *MS*
Un montant représentant 50% du montant total des gains bruts des salariés réguliers est payé dans les trente (30) jours de la signature de la présente.

L'autre 50% est payable au plus tard le 15 décembre 1988.

(b) Salaires horaires

	<u>01.10.87</u>	<u>01.10.88</u>	<u>15.01.89</u>	<u>01.10.89</u>
Réception et Entretien ménager	5.35/h.	5.55/h.	5.75/h.	5.95/h.
				<u>01.10.90</u> 6.30/h.
Gardien de nuit	-----	-----	-----	-----
s'ajoute une prime de nuit de 0.40/h				
Maintenance	-----	-----	-----	-----
Cuisine	-----	-----	-----	-----
Salle à manger	4.38/h.	4.58/h.	4.78/h.	4.98/h.
Comptoir lunch				
Salle de réception				<u>01.10.90</u> 5.33/h.
Surnuméraire	Salaire minimum plus 0.10/h.			
Colette Tremblay	6.92/h.	7.12/h.	7.32/h.	7.52/h.
Jocelyn Bolduc	7.50/h.	7.70/h.	7.90/h.	8.10/h.
Daniel Gagné	8.20/h.	8.40/h.	8.60/h.	8.80/h.
Jocelyne Leclerc	6.20/h.	6.40/h.	6.60/h.	6.80/h.

.06 suite ...

01.10.90

Colette Tremblay	7.87/h.
Jocelyn Bolduc	8.45/h.
Daniel Gagné	9.15/h.
Jocelyne Leclerc	7.15/h.

88
AOU 10 13:21

B. C. G. T.
QUÉBEC

L'augmentation minimum accordée à chaque salarié est la suivante:

01 octobre 1987	0.20/h.
01 octobre 1988	0.20/h.
15 janvier 1989	0.20/h.
01 octobre 1989	0.20/h.
01 octobre 1990	0.35/h.

.07 Les parties signataires à la présente conviennent de former un comité paritaire, à savoir trouver une solution concernant la sécurité du gardien de nuit.

.08 Les parties signataires à la présente conviennent de former un comité paritaire pour statuer sur les modalités concernant la fixation des pourboires.

.09 Un montant de 300.00\$ sera payé à Monsieur Marcel Hardy, en compensation du salaire perdu suite à une suspension survenue entre le 16 février 1987 et le 20 février 1987, suite à un avis disciplinaire du 12 février 1987.

En considération du retrait de l'avis disciplinaire du 12 février 1987, le syndicat se désiste à toute fin que de droit du grief de Monsieur Marcel Hardy daté du 21 février 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 5 ième jour du mois de juillet de l'année 1988, à Dolbeau, Qc.

AUBERGE LA DILIGENCE

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

