

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 4 10 0 1 1

Je atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
le document ci-dessous, suivant l'article 72 du code du travail.

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

08757-7

☒ 1^{ère} convention

☐ Renouvellement

☐ Entente

☐ Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances

M-27013-03

Date

Signature

84-09-09

Reception

84-09-12

Durée

Du

84-09-10

Au

87-09-09

Nombre de salariés régis
par la convention collective

45

Association

☐ Déposant

☒ SYndicat Indépendant des employés(es)
de l'Hôtellerie du Québec
5127 rue Montclair
Montréal, Québec
H4V 2K9

Employeur

☐ Déposant

☒ Auberge Far Hills Limitée
Rue de la Gare
Val Morin, Québec
J0T 2S0

☒ Déposant, si autre que les parties

☒ Stikeman, Elliott Avocats
Att: A. Edward Aust
1155 Ouest Boul. Dorchester
Suite 3900
Montréal, Québec
H3B 3V2

Région 06-09

Activité 8811(10)

Affiliation 10

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

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Auberge Far Hills
Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Diane Lauzon/ms

84-10-03

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

AUBERGE FAR HILLS LIMITEE

(ci-après appelée 'La Compagnie' ou 'L'Employeur')

ET

SYNDICAT INDEPENDANT DES EMPLOYES(ES) DE L'HOTELLERIE DU
QUEBEC

(ci-après appelé 'Le Syndicat')

INDEX

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
2	DEFINITION DES TERMES.....	1
3	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	3
4	DROITS DE LA DIRECTION.....	4
5	REPRESENTATION DU SYNDICAT ET PRELEVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES.....	5
6	AFFAIRES SYNDICALES.....	6
7	PROCEDURE DE GRIEFS.....	8
8	ARBITRAGE.....	9
9	ANCIENNETE.....	11
10	PROMOTION.....	13
11	RAPPEL AU TRAVAIL.....	14
12	TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	14
13	CONGE FERIES.....	15
14	CONGE DE MALADIE.....	16
15	CONGES DE MATERNITE.....	17
16	CONGE POUR NAISSANCE.....	17
17	CONGE POUR ADOPTION.....	18
18	CONGES POUR DEUIL.....	18
19	CONGE POUR MARIAGE.....	18
20	CONGE SANS SÓLDE.....	18
21	VACANCES.....	18
22	SALAIRE.....	20
23	GREVE OU LOCKOUT.....	20
24	SANTE ET SECURITE.....	21
25	DUREE DE LA CONVENTION.....	22
	ANNEXE A	23

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'employeur, ses salariés, et leurs représentants, et aussi d'établir les conditions telles que stipulées dans le contexte d'une entreprise touristique où il y a énormément de fluctuations dans la demande pour les divers services.

ARTICLE 2 DEFINITION DES TERMES

2.01 Pour les fins de la convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après, à moins que le contexte ne s'y oppose:

"Salarié régulier": signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une (1) semaine de travail de vingt-huit (28) heures ou plus.

"Salarié régulier à temps partiel": signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une (1) semaine de travail de moins de vingt-huit (28) heures.

"Surnuméraire": signifie un salarié qui travaille pour l'Employeur pour des fins spécifiques et pour une période de temps déterminée, tel que stipulé par contrat écrit, et qui n'est pas assujetti aux dispositions des présentes sauf en ce qui concerne celles qui se rapportent au régime syndical, à la retenue syndicale et celles se rapportant au salaire.

"Grief": signifie une mésentente entre l'Employeur et le Syndicat relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

"Mise-à-pied d'un salarié régulier": signifie une réduction à moins de vingt-huit (28) heures par semaine des heures de travail d'un salarié pour une période indéterminée.

"Mise-à-pied d'un salarié à temps partiel": signifie une réduction à moins de dix (10) heures par semaine des heures de travail d'un salarié pour une période indéterminée.

"Jours ouvrables": signifie du lundi au dimanche inclusivement.

"Convention": signifie la présente convention collective de travail.

"Employeur": signifie Auberge Far Hills Limitée.

"Syndicat": signifie le Syndicat Indépendant des Employés(es) de l'Hôtellerie du Québec.

"Période de probation": signifie une période pendant laquelle est évalué le rendement au travail d'un nouvel employé ou d'un employé reclassé.

"Ancienneté de département": signifie la durée des services continus d'un employé régulier à l'intérieur d'un département.

"Ancienneté d'auberge": signifie la durée des services continus d'un employé à compter de sa dernière date d'embauchage au service de la Compagnie.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat Indépendant des Employés(es) de l'Hôtellerie du Québec comme le seul représentant des ses salariés, tel qu'il appert au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre et qui se lit comme suit:

'tous les salariés au sens du Code du Travail à l'emploi d'Auberge Far Hills, situé à la rue de la Gare, Val Morin, Québec'.

3.02 Les parties aux présentes désirent coopérer dans l'établissement et le maintien dans l'industrie de conditions appropriées et convenables, de procurer des méthodes pour des ajustements justes et pacifiques de tous griefs qui pourraient s'élever entre elles et pour cultiver la bonne volonté, des relations amicales et une meilleur compréhension entre les parties.

3.03 Il est convenu entre les parties que l'employeur ne peut pas avoir une entente avec un employé qui à pour effet de lui accorder des conditions de travail inférieures a celles prévues par les présentes.

3.04 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre aucun employé à cause de sa race, religion, couleur, sexe, origine nationale, idéologie politique ou participation aux activités syndicales légales.

3.05 Le travail qui est normalement accompli seulement par les salariés qui sont dans l'unité de négociation ne sera pas accompli par les employés exclus de l'unité de négociation, sauf dans les circonstances suivantes:

a) lorsqu'il faut faire du travail expérimental;

- b) si cela devient nécessaire à cause de circonstances imprévues ou dans l'intérêt de la sécurité;
- c) lorsqu'il s'agit d'entraîner ou d'enseigner et ceci, en présence du salarié concerné;
- d) lorsque les salariées ne se présentent pas au travail tel que prévu; cette période ne doit pas excéder le temps nécessaire pour avoir un remplaçant;
- e) dans le cas où il y a une accélération rapide et non prévue dans la demande de la clientèle pour un service donné par l'employeur;
- f) lorsque les salariées qualifiées dans l'unité de négociation ne sont pas disponibles et qu'aucun salarié qualifié n'est disponible pour venir au travail;
- g) les officiers et le personnel de gestion peuvent continuer d'effectuer certains travaux qui sont aussi effectués par les salariées couverts par cette convention, tel qu'établi par la pratique passée.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

4.01 L'union reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'employeur de diriger ses affaires, ses opérations et son personnel. Il est entendu que l'employeur conserve tout droit ou pouvoir qu'il détenait avant la conclusion de cette convention collective, à moins que ces droits ou pouvoirs

n'aient été expressément limités par la présente convention. Sans que cela restreigne d'aucune façon la généralité de ce qui précède, l'Employeur peut plus particulièrement:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) embaucher, congédier, classer, diriger, muter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou discipliner les salariés;
- c) établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement, les installations nécessaires et les procédures administratives de son entreprise;
- d) établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés.

ARTICLE 5

REPRESENTATION DU SYNDICAT ET PRELEVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

5.01 Tous les salariés régis par la présente convention doivent, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle de l'union.

5.02 L'employeur convient de déduire, à chaque mois, du salaire de chacun de ses salariés, des cotisations syndicales.

5.03 L'employeur convient de faire remise de telles déductions par chèque fait à l'ordre du Syndicat Indépendant des Employés(es) de l'Hôtellerie du Québec, au cours du mois

suivant lesdites déductions. De plus, l'employeur doit joindre audit chèque un relevé indiquant les noms des salariés pour lesquels des déductions ont été faites et les montants respectifs.

5.04 L'union informera l'employeur, par écrit, du montant desdites cotisations syndicales au moins vingt (20) jours avant leur entrée en vigueur.

5.05 L'employeur indiquera sur les formules T-4 et TP-4 les montants totaux des cotisations syndicales payées par chaque salarié.

ARTICLE 6

AFFAIRES SYNDICALES

6.01 L'employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer trois (3) employés pour constituer un comité de négociation pour participer aux séances de négociation lors du renouvellement à l'expiration des présentes. Lesdites employés seront rémunérés si les négociations ont lieu durant les heures pour lesquelles ils étaient cédulées et auront normalement travaillé jusqu'à un maximum de douze (12) heures régulières par membre du comité pour la durée des négociations.

6.02 L'employeur reconnaît le droit du Syndicat d'élire deux (2) délégués parmi les employés sur le comité de négociation.

6.03 La fonction des délégués consiste à faire enquête sur les griefs des travailleurs concernant l'interprétation et la violation des conditions établies dans cette convention.

6.04 Il est entendu que chaque délégué doit effectuer son travail régulier et, s'il est nécessaire qu'il s'occupe d'un grief pendant les heures régulières (pour une période maximale de vingt (20) minutes), il peut le faire sans perte de salaire. Il n'a pas le droit de quitter son travail avant d'avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat. Si des exigences de travail obligeaient le supérieur immédiat à retarder cette permission, elle sera accordée aussitôt que possible par la suite. Lorsqu'il reprend son travail régulier, le délégué doit aviser son supérieur immédiat de son retour. Il est entendu que le délégué en chef ou son remplaçant peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire régulier, pendant une (1) heure à chaque dix (10) jours ouvrables pour discuter des problèmes découlant de l'application de la présente convention avec le directeur du personnel ou son remplaçant si nécessaire.

6.05 Après avoir reçu l'autorisation de la direction, les membres du comité de négociation peuvent prendre un congé sans solde pour s'occuper des affaires syndicales.

6.06 Les absences prévues à cet article ne constituent pas un bris de service au fins de calcul de l'ancienneté.

6.07 L'employeur met à la disposition de l'union un tableau d'affichage dans la salle à manger des employés, pour afficher les avis de convocation ou d'assemblée de l'union. Tous les autres avis de l'union devront être approuvés au préalable par le représentant autorisé de l'union et par le directeur du personnel de l'employeur.

6.08 Il est entendu que lesdits avis ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 7

PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 En vue de régler dans les meilleurs délais tout grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure ci-après décrite.

7.02 Si une plainte se présente, elle doit être soumise verbalement par le salarié à son supérieur immédiat du département ou à son représentant pour une tentative d'ajustement. Une telle plainte non réglée deviendra le sujet d'un grief et devra passer par la procédure de griefs ci-après décrite.

7.03 Un grief doit être fait par écrit et être signé par l'individu formulant la plainte, par le délégué syndical ou par l'union. Il devrait indiquer la date de l'événement, la nature du grief, le département du salarié et les clauses de la convention qui ont été violées.

7.04 Le grief doit être présenté dans les quinze (15) jours suivant l'événement lui donnant naissance. Le grief doit être présenté à la gérante générale ou à son représentant par l'union. Le plaignant peut être présent. La gérante générale ou son représentant rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception dudit grief.

7.05 Si un grief n'a pas été réglé selon la procédure de griefs ci-haut mentionnée, il pourra être soumis à l'arbitrage, tel que prévu par cette convention. Toutefois, si un grief n'est pas soumis à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables complets qui suivent la réception de la décision finale suivant la procédure de griefs, le grief sera considéré comme étant réglé ou abandonné.

7.06 Toutes et chacune des limites de temps fixées par cet article sont de rigueur et ne peuvent être modifiées par un arbitre. Elles ne peuvent être prolongées que suite à une entente écrite entre l'employeur et l'union.

ARTICLE 8

ARBITRAGE

8.01 Toutes les ententes auxquelles en arriveront l'employeur et les représentants de l'union à toutes les étapes de la procédure de griefs seront mises sous une forme écrite, seront finales et lieront l'employeur, l'union et le salarié ou les salariés en cause.

8.02 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'être passé par toutes les étapes de la procédure de griefs.

8.03 Si l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage tel que prévu par les présentes, elle devra exercer son droit en faisant parvenir un avis à cet effet, par écrit, adressé à l'autre partie à cette convention.

8.04 Lorsque, conformément au paragraphe 8.03 qui précède, l'une ou l'autre des parties a reçu un avis d'appel à l'arbitrage, le grief est dès lors considéré comme soumis à un arbitre unique qui doit être choisi par entente entre les parties concernées dans un délai de vingt (20) jours de la date de l'avis d'arbitrage. A défaut d'entente, l'une ou l'autre partie pourra s'adresser au Ministère du Travail et de la Main d'oeuvre pour que l'arbitre soit nommé d'office.

8.05 L'arbitre n'aura pas le droit de changer, modifier ou amender les dispositions de cette convention.

8.06 Dans tous les cas, l'arbitre peut:

- a) maintenir ou rejeter le grief;
- b) modifier la décision de l'employeur en tout ou en partie;
- c) déterminer le montant de toute compensation ou dommage. Dans le cas du grief d'un salarié, les dommages sont limités au salaire plus intérêt légal perdu;
- d) dans chaque cas, l'employeur avisera la Commission d'assurance-chômage de toute décision de cette nature, surtout si le salarié est appelé à faire un remboursement de prestations à ladite commission.

8.07 La décision de l'arbitre sera finale et liera les salariés et les parties aux présentes.

8.08 Les deux parties assumeront conjointement et également les frais et les honoraires de l'arbitre.

8.09 L'arbitre sera tenu de rendre sa décision en-dedans des cinquante (50) jours ouvrables qui suivront l'audition de la cause, sauf s'il y a une entente mutuelle écrite quant à une extension des limites de temps.

ARTICLE 9

ANCIENNETE

9.01 L'ancienneté d'un salarié désigne la durée du service du salarié pour l'employeur depuis la date de son dernier embauchage. L'ancienneté des salariés à temps partiel s'acquiert au pro rata des heures travaillées.

9.02 Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a effectivement travaillé soixante (60) jours (quatre cent quatre-vingts (480) heures) de travail, et ce, depuis la date de son dernier embauchage. Durant cette période, un salarié est considéré comme salarié en probation. A l'expiration de cette période de probation, son ancienneté est rétroactive à la date de son dernier embauchage.

9.03 Pendant sa période de probation, le salarié est assujetti aux dispositions de cette convention collective, à moins de stipulation contraire. Durant ladite période de probation, un employé peut être l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement sans recours à la procédure de griefs.

9.04 Perte d'ancienneté

L'ancienneté d'un salarié pourra être considérée comme rompue, tous ses droits en vertu de cette convention annulés et l'employeur n'aura aucune obligation de le ré-embaucher lorsqu'il:

- a) néglige d'aviser l'employeur, en-dedans de vingt-quatre (24) heures, de son intention de retourner au travail lorsqu'il est avisé de se rapporter au travail par téléphone, par télégramme ou lettre recommandée à la dernière adresse inscrite dans son dossier et ce, après une mise à pied;

- b) est mis à pied pour une période égale à son ancienneté et ce, jusqu'à un maximum de sept (7) mois;
- c) est congédié pour juste cause;
- d) quitte volontairement son emploi;
- e) ne se rapporte pas au travail après avoir obtenu une permission pour congé sans solde.
- f) ne se présente pas au travail durant deux (2) jours ouvrables pour lesquels il était cédulé de travailler, sans raison acceptable pour l'employeur.

9.05 La Compagnie retiendra deux (2) listes d'ancienneté. Une liste pour les employés réguliers et une pour les employés réguliers à temps partiel.

9.06 Immédiatement après la ratification de cette convention, l'employeur remettra à l'union lesdites listes d'ancienneté, et dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention, la Compagnie affichera, aux endroits habituels, la liste d'ancienneté des salariés. Cette liste indiquera la dernière date d'embauchage. Dans les trente (30) jours de l'affichage, un salarié qui se croit lésé peut loger un grief et faire corriger la liste. A l'expiration de cette période de trente (30) jours, la liste est présumée exacte et finale.

9.07 Pour les fins de cette convention, les départements sont les suivants:

1. Réception
2. Cuisine
3. Salle à manger

4. Bar
5. Chambres
6. Entretien
7. Sports

9.08 Un salarié régulier à temps partiel n'acquiert le statut de salarié régulier que s'il obtient ce nouveau poste par suite d'un affichage. Dans ce cas, l'employeur reconnaîtra à ce salarié l'ancienneté accumulée au pro rata du temps travaillé et inclura cet employé dans la liste d'ancienneté des salariés réguliers du département dans lequel il travaille.

9.09 Mise à pied

Dans le cas de mises à pied, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le poste selon la liste d'ancienneté applicable (soit régulier ou temps partiel), sera le premier à être mis à pied. Cependant, il aura le droit de déplacer un autre salarié qui a moins d'ancienneté départementale que lui dans le même département, pourvu que ce salarié déplacé occupe un poste avec un salaire égal ou inférieur au sien et que l'employé qui exerce sont droit ait les aptitudes et les qualifications nécessaires et qu'il puisse rencontrer les exigences normales de l'occupation concernée.

ARTICLE 10

PROMOTION

10.01 Dans le cas d'un poste de travail vacant ou nouvellement créé d'une façon permanente (plus d'un mois) qui entraîne une promotion (à un poste avec un salaire plus élevé), la procédure suivante s'appliquera:

- a) le poste sera affiché pendant trois (3) jours;

b) l'employé avec le plus d'ancienneté aura le poste quand les qualifications, aptitudes et habilité de remplir les tâches du poste sont égaux. Autrement, l'employé le plus qualifié aura le poste. Quant il n'y a pas d'employé qualifié, et pas d'employé qualifié qui fait application pour le poste, la Compagnie peut choisir un candidat de l'extérieur de l'unité.

10.02 Pour les fins de cette convention, il est convenu entre les parties que compte tenu de la nature touristique de la Compagnie, le mot "qualification" inclus l'attitude des salariées envers le public, la courtoisie, et la politesse.

ARTICLE 11 RAPPEL AU TRAVAIL

11.01 Les salariées seront rappelés au travail selon leur poste et leur ancienneté en accord avec leur statut, soit comme employé régulier ou employé à temps partiel.

ARTICLE 12 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

12.01 Il est entendu entre les parties qu'il n'y a aucune garantie du nombre d'heures de travail hebdomadaires ou quotidiennes.

12.02 Tout salarié qui travaille plus que quarante (40) heures par semaine sera payé à un taux égal à une fois et demie (1½) son taux régulier pour les heures ainsi travaillées.

12.03 Tout salarié qui se présente au travail à la demande de l'employeur sera payé un minimum de quatre (4) heures à son taux régulier. Cependant, il doit effectuer une autre fonction si aucun travail n'est disponible dans sa fonction régulière.

ARTICLE 13 CONGES FERIES

13.01 L'employeur reconnaît les neuf (9) jours suivants comme congés fériés et payés:

1. Jour de l'An
2. Vendredi-Saint
3. Lundi de Pâques
4. Fête de Dollard
5. Fête nationale du Québec
6. Fête du Canada
7. Fête du Travail
8. Noël
9. Action de grâce

13.02 Pour être éligible au paiement d'un congé férié, il est entendu qu'un salarié régulier à temps plein ou à temps partiel doit:

- a) avoir été au service de l'employeur quarante (40) jours de service continu dans l'entreprise et ne pas s'être absenté du travail;
- b) avoir travaillé les heures pour lesquelles il était cédulé le dernier jour ouvrable précédant le congé férié et celui pour lequel il était cédulé le jour ouvrable suivant le congé férié.

- 13.03 S'il l'un des congés fériés tombe un jour non ouvrable, l'employé sera payé pour une journée.

Lorsqu'un salarié est obligé de travailler un jour de congé férié, le congé doit être pris dans les trois (3) semaines précédant ou suivant ce jour après entente avec l'employeur.

- 13.04 Le paiement pour une journée sera égal à la moyenne du salaire journalier des deux (2) semaines précédant ce jour férié.

ARTICLE 14 CONGES DE MALADIE

- 14.01 a) A partir de la signature de cette convention collective, tout salarié régulier et tout salarié à temps partiel peut bénéficier de congés de maladie à raison d'une demi-journée par mois de travail qu'il a effectivement travaillé;

Pour le salarié régulier ou à temps partiel, les bénéfices prévus par cet article sont payés au pro rata basé sur le nombre d'heures travaillées par mois, exemple: nombre d'heures travaillées par mois

160

x 4 heures de salaire.

- b) Le cas échéant, les congés de maladie sont payés au salarié concerné selon son taux régulier pour toutes les heures travaillées pour lesquelles il était cédulé et était absent. Le calcul de l'indemnité prévu par cet article sera fait selon la clause 13.04;

c) L'indemnité prévue au paragraphe ci-dessus est réduite de toute somme à laquelle le salarié peut avoir droit, en raison de la même cause d'absence, en vertu de toute loi ou de toute convention à laquelle est partie l'employeur;

d) Les congés de maladie ne s'accumulent pas d'une année à l'autre;

e) Avant de lui verser l'indemnité prévue ci-dessus, l'employeur peut exiger du salarié un certificat médical justificatif;

f) Les congés de maladie sont monnayables le 15 décembre de chaque année seulement pour les employés encore à l'emploi de la compagnie à cette date, ou sur la liste de rappel, si ces congés n'étaient pas utilisés pendant les douze (12) mois précédents.

ARTICLE 15 CONGES DE MATERNITE

15.01 Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions des lois de la province de Québec. Le recours, s'il y a violation desdites lois, sera fait en vertu de la procédure prévue par la loi.

ARTICLE 16 CONGE DE NAISSANCE

16.01 Un salarié peut s'absenter du travail pendant deux (2) jours sans salaire à l'occasion de la naissance de son enfant.

ARTICLE 17

CONGE POUR ADOPTION

17.01 Un salarié peut s'absenter du travail pendant deux (2) jours sans salaire à l'occasion de l'adoption de son enfant.

ARTICLE 18

CONGES POUR DEUIL

18.01 Un salarié peut s'absenter du travail pendant deux (2) jours sans réduction de salaire à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, de sa soeur ou de son frère, si le salarié était cédulé pour travailler.

ARTICLE 19

CONGES POUR MARIAGE

19.01 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée le jour de son mariage s'il est cédulé pour travailler, sans perte de salaire.

ARTICLE 20

CONGE SANS SOLDE

20.01 L'employeur peut accorder un congé sans solde à un salarié. Durant ce congé sans solde le salarié continu d'accumuler son ancienneté.

ARTICLE 21

VACANCES

21.01 L'année de référence qui sera utilisée pour la compilation du paiement des vacances sera la période entre le premier mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

21.02 Les salariées qui n'ont pas complété un (1) an de service au 30 avril auront droit à des vacances annuelles payées d'une durée équivalente à une journée par mois de calendrier pendant lesquels ils ont été employé au cours de l'année de référence précédente jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables, rémunérés à raison de quatre pourcent (4%) des gains bruts de l'année de référence précédente.

21.03 Les salariées qui ont complété de un (1) à cinq (5) ans de service au 30 avril auront droit à des vacances annuelles payées d'une durée équivalente à dix (10) jours ouvrables, rémunérés à raison de quatre pourcent (4%) des gains bruts de l'année de référence précédente.

21.04 Les salariées qui ont complété de six (6) à douze (12) ans de service au 30 avril auront droit à des vacances annuelles payées d'une durée équivalente à quinze (15) jours ouvrables, rémunérés à raison de six pourcent (6%) des gains bruts de l'année de référence précédente.

21.05 Les salariées qui ont complété plus de douze (12) ans de service au 30 avril auront droit à des vacances annuelles payées d'une durée équivalente à vingt (20) jours ouvrables, rémunérés à raison de huit pourcent (8%) des gains bruts de l'année de référence précédente.

21.06 Le salarié peut prendre toutes ses vacances en une seule période continue ou les diviser, avec l'approbation de l'employeur.

21.07 Tout jour férié qui survient durant la période de vacances d'un salarié lui est crédité. Ce congé peut s'ajouter au début ou à la fin de la période de vacances ou

être reporté à toute autre date convenue entre les parties. Le salarié peut aussi s'entendre avec l'employeur pour se faire payer une journée additionnelle de salaire au lieu de reporter son congé.

21.08 Chaque salarié doit fournir à l'employeur les dates auxquelles il désire prendre ses vacances au plus tard le premier avril de l'année en cours. Après avoir étudié les exigences des opérations (à cause de la nature saisonnière de ses opérations), l'employeur décidera de la cédule finale des vacances en tenant compte de l'ancienneté et des désirs des salariés. L'employeur affichera la cédule des vacances au plus tard le 15 mai.

21.09 La cédule des vacances ne peut être changée que suite à une entente mutuelle entre l'employeur et le salarié concerné.

21.10 La rémunération des vacances est remise au salarié une (1) semaine avant son départ pour vacances. Le talon de chèque fera mention du montant payé pour les vacances.

ARTICLE 22

SALAIRE

22.01 L'employeur accordera à chaque employé le taux horaire prévu pour son poste tel que mentionné à l'Annexe "A", qui fait partie intégrale de cette convention.

ARTICLE 23

GREVE OU LOCKOUT

23.01 Les parties et les salariés conviennent que pendant la durée de la présente convention, il n'y aura aucune grève, lockout, ralentissement de travail, arrêt de travail,

piquetage, boycottage ou toute forme d'interférence ou obstruction aux opérations de l'employeur.

ARTICLE 24

SANTE ET SECURITE

24.01 L'employeur et le syndicat conviennent mutuellement de coopérer pour assurer la sécurité et la santé des salariés durant les heures de travail.

24.02 L'une des parties peut aviser l'autre par écrit de problèmes pouvant survenir, et au besoin, les parties se rencontreront pour discuter des mesures qui pourraient éventuellement être prises.

24.03 Le syndicat convient de collaborer avec l'employeur pour faire respecter les règlements de sécurité s'il y a lieu.

24.04 Tout salarié qui subit un accident de travail et ne peut revenir au travail, sera payé à son taux horaire régulier pour le reste de la journée pendant laquelle il travaillait.

ARTICLE 25 DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

25.01 La présente convention collective est d'une durée de trois (3) ans, commençant le 10ième jour du mois de septembre 1984 et se terminant le 9ième jour du mois de septembre 1987.

SIGNEE A Val Morin ce 9^e jour de septembre 1984.

POUR LE SYNDICAT

POUR L'EMPLOYEUR

Manon Pichaine

[Signature]

Johanne Fournell

[Signature]

Mari P. Hoas

[Signature]

ANNEXE A

<u>CUISINE</u>		MIN.	MAX. Sept. 84	MAX. sept. 85	MAX. sept. 86
CUISINIER	1	\$ 6.00	7.00	7.35	7.72
CUISINIER	2	5.00	5.50	5.78	6.07
Plongeur	1	5.00	5.50	5.78	6.07
Plongeur	2	4.00	5.00	5.25	5.51
<u>SALLE A MANGER</u>					
Serveur/serveuse en chef		5.00	6.30	6.62	6.95
Préposé à l'entretien		5.00	6.30	6.62	6.95
Serveur/serveuse		3.50	3.50	3.75	4.00
Fille ou garçon de table		4.00	4.20	4.41	4.63
<u>BAR</u>					
Barman/barmaid		4.00	5.00	5.25	5.51
Bar serveur/serveuse		3.50	3.50	3.25	4.00
<u>ENTRETIEN</u>					
Préposé à l'entretien	1	7.00	8.40	8.82	9.26
Préposé à l'entretien	2	5.00	6.55	6.88	7.22
<u>SPORTS/LOISIRS</u>					
Préposé aux loisirs	1	5.00	6.00	6.30	6.62
Préposé aux loisirs	2	4.00	5.00	5.25	5.51
<u>RECEPTION</u>					
Auditeur de nuit		6.50	7.61	7.99	8.39
Commis		5.50	7.75	8.14	8.55
Receptionniste		5.00	6.83	7.17	7.53
<u>CHAMBRES</u>					
Homme/femmes de chambres		4.00	5.25	5.50	5.75