

17566-03

'82 AOU 23 11 55

hcr

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE

1982 0 9 28

M.T.M.S.R.

ENTRE: HOTEL LE QUATRE SAISONS
ci-après appelé : "L'EMPLOYEUR"

ET : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE
L'HOTEL LE QUATRE SAISONS (C.S.N.)
ci-après appelé : "LE SYNDICAT"

ARTICLE I

BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour buts de promouvoir des relations ordonnées entre la Compagnie, le Syndicat et les salariés, de stipuler certains droits des parties et d'établir des conditions de travail et de salaire à observer, de faciliter le règlement des griefs pouvant survenir entre la Compagnie, le Syndicat et les salariés pendant la durée de cette convention.

ARTICLE II

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION

- 2.01 Reconnaissance Syndicale

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat et ce, pour l'ensemble des relations du Syndicat et des salariés avec l'Employeur découlant de la convention collective.

- 2.02 Toute entente particulière entre un salarié et l'Employeur contraire aux dispositions de la convention collective n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.

- 2.03 Juridiction de la convention

La convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat le 23 septembre 1981, lequel se lit comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des employés du service de la comptabilité, du service de la réception, des agents de sécurité, des hôtes et des hôtesse, des chefs de service, du sous-chef exécutif, du sous-chef exécutif à la pâtisserie, du sous-chef pâtissier, des sous-chefs au restaurant Pierre de Coubertin, des sous-chefs au restaurant La Panetière, du sous-chef aux banquets et du sous-chef au garde-manger."

ARTICLE IIRECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION (suite)

2.04

Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent pas le travail qui est habituellement exécuté par les salariés de l'unité de négociation.

Nonobstant ce qui précède, les parties reconnaissent que les personnes exclues de l'unité de négociation peuvent, lorsque la situation l'exige, aider les salariés afin de maintenir la qualité du service à la clientèle; elles peuvent également accomplir le travail qui est habituellement exécuté par les salariés inclus dans l'unité de négociation, dans des cas d'urgence ou dans des cas de surcharge imprévue de travail. Cependant, tel travail ne doit pas avoir pour effet de réduire les heures de travail des salariés de l'unité de négociation, ni de causer des mises à pied, ni d'empêcher le rappel ou l'embauche des salariés.

2.05

Travail à forfait et sous-contrats

- a) Pendant la durée de la présente convention, sauf dans les cas où la décision ne relève pas de la Compagnie, et de ce qui est déjà concédé à des tiers, la Compagnie convient de ne pas confier à des tiers, par sous-contrat, du travail normalement exécuté par les salariés de l'unité de négociation.
- b) Cependant, la présente disposition ne restreint pas le droit de la Compagnie de confier à des tiers du travail d'entretien nécessitant une main-d'oeuvre plus spécialisée (ascenseurs, dactylographes, systèmes de réfrigération, etc.).
- c) Il est également convenu que, dans les cas de travaux qui doivent être exécutés dans un laps de temps déterminé pour répondre aux besoins de la clientèle, la

ARTICLE IIRECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION (suite)

- 2.05 (suite) Compagnie pourra céder de tels travaux à des tiers, par sous-contrats, si les salariés normalement affectés à de tels travaux sont déjà en fonction ou ne sont pas disponibles pour effectuer le travail requis.

ARTICLE IIIDROITS DE GERANCE

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif d'assurer l'efficacité et la rentabilité de ses opérations, de gérer et d'opérer son établissement et de conduire son entreprise à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la loi ou par la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par 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.
- 3.03 L'Employeur a le droit de faire et de modifier de temps à autre des normes et règlements raisonnables que les salariés doivent observer, lesquels normes et règlements ne doivent pas être en contradiction avec les dispositions de cette convention. Tels normes et règlements n'entreront en vigueur que cinq (5) jours après que l'Employeur en aura remis copies aux salariés et au Syndicat.

ARTICLE IVDISPOSITIONS GENERALES

- 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

ARTICLE IV DISPOSITIONS GENERALES (suite)

4.01 (suite) son âge, de sa nationalité, de ses croyances religieuses ou politiques, de sa langue, de ses activités syndicales.

4.02 Langue de travail

La langue de travail est le français, sujet à et conformément aux dispositions de la Loi de la Charte de la Langue Française.

4.03 Pour les fins d'application de la présente convention collective, les parties reconnaissent les divisions, départements et classifications ci-après:

DIVISION I - RESTAURANTS - BARS - BANQUETS

A- Département Pierre de Coubertin et Atrium

- 1- Sommelier
- 2- Capitaine
- 3- Barman (A.P.)
- 4- Barman (service)
- 5- Serveur, serveuse
- 7- Débarrasseurs de table

B- Département La Panetière

- 4- Barman (service)
- 5- Serveur, serveuse
- 7- Débarrasseur de table
- 8- Caissière

C- Département L'Apéro

- 2- Capitaine
- 3- Barman (A.P.)
- 4- Barman (service)
- 5- Serveur, serveuse
- 7- Débarrasseur de table

ARTICLE IVDISPOSITIONS GENERALES (suite)

4.03 (suite)

DIVISION I - RESTAURANTS - BARS - BANQUETS (suite)D- Département Club Rhapsodie

- 3- Barman (A.P.)
- 4- Barman (service)
- 5- Serveur, serveuse
- 7- Débarrasseur de table

E- Département Service aux Chambres

- 2- Capitaine
- 5- Serveur, serveuse
- 6- Caissière-Téléphoniste

F- Département Piscine (été)

- 5- Serveur, serveuse

G- Département des Banquets

- 3- Chef barman
- 3- Barman (A.P.)
- 5- Serveur, serveuse
- 7- Chef équipier
- 7- Equipier
- 9- Extra-banquets

DIVISION II - PRODUCTION ET SANITATIONA- Département Cuisine

- 1- Chef de partie
- 2- Chef tournant
- 3- Commis tournant
- 4- Aide cuisinier
- 5- Commis cafétéria

B- Département Pâtisserie

- 1- Chef de partie - pâtissier
- 1- Chef de partie - boulanger
- 2- Pâtissier
- 3- Commis pâtissier

ARTICLE IVDISPOSITIONS GENERALES (suite)

4.03 (suite)

DIVISION II - PRODUCTION ET SANITATION (suite)C- Département La Plonge

- 5- Chef d'équipe
- 6- Laveur de vaisselle

DIVISION III - HEBERGEMENTA- Département Conciergerie

- 1- Portier
- 4- Chasseur

B- Département Piscine

- 5- Préposé à la piscine

C- Département Mini-Bars

- 4- Préposé aux mini-bars

D- Département Entretien Ménager

- 2- Couturière
- 3- Valet
- 5- Buandier
- 6- Equipier
- 6- Préposé aux chambres
- 6- Préposé à la buanderie

DIVISION IV - TECHNIQUEA- Département de l'Entretien technique

- 1- Assistant chef ingénieur
- 2- Technicien-métier
- 3- Aide général

ARTICLE VDEFINITIONS

5.01

Pour fins d'application de la présente convention, les termes suivants ont la signification ci-après décrite:

- a) "Salarié en probation" signifie un salarié qui n'a pas complété sa période de probation conformément aux dispositions de la clause 12.01 de la présente convention.
- b) "Salarié régulier" signifie un salarié qui a complété sa période de probation conformément aux dispositions de la présente convention et qui est habituellement cédulé de façon régulière plus de trois (3) jours par semaine ou plus de vingt (20) heures par semaine, même s'il est cédulé de temps à autre pour une durée inférieure.
- c) "Salarié à temps partiel" signifie un salarié qui a complété sa période de probation conformément aux dispositions de la présente convention et qui est habituellement cédulé de façon régulière trois (3) jours ou moins par semaine ou vingt (20) heures ou moins par semaine, même s'il est cédulé de temps à autre pour une durée supérieure. Il peut être assigné à un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou à l'occasion d'un surcroît de travail.
- d) "Salarié occasionnel" signifie un salarié qui n'est pas habituellement cédulé de façon régulière et qui ne se rapporte au travail que sur appel de l'Employeur.

5.02

Applicabilité des clauses

Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent aux salariés occasionnels que lorsqu'ils y sont expressément mentionnés.

5.03

Compte tenu des exigences des diverses opérations et des dispositions de la présente convention, les horaires de travail ne sont pas cédulés de façon à empêcher un salarié régulier d'effectuer une semaine normale de travail, sauf de consentement entre les parties.

5.04

Sous réserve des dispositions concernant les banquets, les salariés occasionnels ne sont appelés au travail qu'en cas de défaut de salariés réguliers ou à temps partiel qualifiés pour exécuter le travail requis à temps régulier.

ARTICLE VICHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES

- 6.01 Dans l'éventualité d'un changement technique ou technologique ou d'une modification dans la structure ou dans le système administratif de la Compagnie ou dans les procédés de travail dont l'effet serait d'abolir une ou plusieurs classifications existantes et/ou de sensiblement modifier une ou plusieurs classifications existantes et/ou de créer une ou plusieurs nouvelles classifications, l'Employeur convient de rencontrer le Syndicat afin de discuter des mesures appropriées, y inclus la formation si nécessaire, pour donner aux salariés affectés l'opportunité de s'adapter aux susdits changements ou modifications.
- 6.02 Advenant qu'un salarié affecté par des changements ou modifications prévus à la clause 6.01 soit incapable de s'adapter dans les délais requis, il pourra alors utiliser ses droits de déplacement comme s'il s'agissait d'une mise à pied. Advenant qu'il soit en conséquence de ce que ci-haut mentionné mis à pied, il conserve ses droits de rappel conformément aux dispositions de la clause 12.05; à l'expiration de la période qui y est prévue, il cesse d'accumuler son ancienneté, mais il ne la perd pas pendant une période additionnelle de vingt-quatre (24) mois au cours de laquelle il conserve ses droits de rappel.

ARTICLE VIIREGIME SYNDICAL

- 7.01 Le salarié doit, comme condition d'emploi, adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention collective.
- 7.02 L'Employeur retient sur la paie de chaque salarié le montant hebdomadaire des cotisations fixées par le Syndicat et remet au trésorier du Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant, les cotisations ainsi retenues au cours du mois précédent ainsi qu'un état détaillé de leur perception.

ARTICLE VIIREGIME SYNDICAL (suite)

7.02 (suite)

Cet état comprend les mentions suivantes:

- 1) nom;
- 2) prénom;
- 3) titre de l'emploi (code);
- 4) numéro de service (code);
- 5) département (code);
- 6) taux horaire;
- 7) adresse;
- 8) numéro d'assurance sociale;
- 9) cotisations syndicales pour la période;
- 10) cotisations syndicales accumulées;
- 11) masse salariale hebdomadaire sur les heures régulières seulement.

7.03

La Compagnie convient d'inscrire sur les états de revenus pour fins d'impôts (T4 et TP4) de chaque salarié, le montant cumulatif total de ses retenues syndicales pour l'année écoulée.

ARTICLE VIIIACTIVITES SYNDICALES

8.01

Un maximum de deux (2) salariés à la fois pour les divisions I, II et III, et d'un (1) salarié à la fois pour la division IV, peuvent, sur avis préalable d'au moins sept (7) jours de calendrier, obtenir une permission d'absence non payée pour assister à des activités syndicales du Syndicat. Du consentement des parties, le maximum ci-haut prévu pourra être dépassé et l'avis requis pourra être moindre.

8.02

Sujet aux conditions prévues à la clause 8.01, les parties peuvent également convenir d'autres permissions d'absences non payées.

8.03

L'Employeur met à la disposition du Syndicat trois (3) tableaux d'affichage fermés à clef situés l'un dans le

ARTICLE VIIIACTIVITES SYNDICALES (suite)

- 8.03 (suite) vestiaire des hommes, un autre dans le vestiaire des femmes et le troisième dans la cafétéria-express. Le Syndicat pourra utiliser ces tableaux pour tout avis relatif aux affaires du Syndicat. Tout autre avis devra être approuvé au préalable par le Directeur du Personnel.
- 8.04 L'Employeur met à la disposition du Syndicat des boîtes de distribution qui sont situées à la cafétéria-express et près du bureau de la sécurité. Ces boîtes servent exclusivement à la distribution des avis ou documents relatifs aux affaires du Syndicat. Tout autre avis devra être approuvé au préalable par le Directeur du Personnel.
- 8.05 En autant que les parties aux présentes conviennent de la fréquence, de la durée et de l'endroit des assemblées syndicales, l'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour que telles assemblées aient lieu sans perte de salaire et, à cette fin, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un local convenable sur les lieux de travail.
- 8.06 L'Employeur permet à l'officier autorisé du Syndicat l'usage raisonnable du service de photocopies ou de reproduction selon ce qui est le plus avantageux.
- 8.07 Tout salarié nommé à une fonction du Syndicat, de la Fédération, du Conseil Central ou de la Confédération des Syndicats Nationaux (maximum d'un (1) à la fois) et qui en fait la demande par écrit au moins quatorze (14) jours de calendrier à l'avance obtient une permission d'absence non payée pour la période qui y est spécifiée jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) ans. Sur avis préalable d'au moins quatorze (14) jours de calendrier, il peut

ARTICLE VIIIACTIVITES SYNDICALES (suite)

8.07 (suite)

retourner à la fonction qu'il occupait avant son départ ou, à défaut de pouvoir le faire, à une autre fonction selon son ancienneté. Pendant cette permission d'absence, il continue d'accumuler son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) ans; à l'expiration de cette période, il perd son ancienneté et son nom est rayé des dossiers actifs.

8.08

Un représentant extérieur du Syndicat peut, après avoir obtenu la permission du Directeur du Personnel, laquelle ne sera pas refusée sans motif valable, visiter l'établissement pour s'assurer que les dispositions de la présente convention sont respectées. Les deux parties collaboreront pour éviter lors de chaque visite toute perte de temps inutile ainsi que toute interruption des opérations de l'Employeur.

8.09

Tout salarié assistant à des rencontres mutuellement convenues et mettant en présence les parties aux présentes ne subit aucune perte de salaire.

8.10

L'Employeur convient de reconnaître un comité de négociation composé d'un maximum de six (6) membres du Syndicat et il s'engage à accorder à tels salariés les congés nécessaires, sans perte de salaire régulier, lorsqu'ils participent à des séances de négociation avec l'Employeur pour le renouvellement d'une convention collective de travail, en autant que telles rencontres aient lieu à l'occasion de jours qui sont normalement cédulés pour travailler.

ARTICLE IXPROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

9.01

Définition

Un grief est défini comme étant toute mécontente relative

ARTICLE IXPROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

9.01 (suite)

à l'interprétation et/ou à l'application de la convention collective.

9.02

PREMIERE ETAPE: AU CHEF DE SERVICE

Le salarié, seul ou accompagné de son délégué syndical, discute de son grief avec son supérieur immédiat. La présente étape est facultative.

9.03

DEUXIEME ETAPE: AU DIRECTEUR DU PERSONNEL

Tout grief devra être soumis par écrit, par l'employé concerné, accompagné, s'il le désire, du délégué qui le représente, à son Directeur du personnel, dans les quinze (15) jours de calendrier de la date où l'incident est survenu, ou de la date de sa connaissance dans la mesure où l'employé établit qu'il a été dans l'impossibilité d'en avoir connaissance plus tôt. Le Directeur du personnel doit donner sa réponse par écrit, dans les sept (7) jours de calendrier suivants.

9.04

TROISIEME ETAPE: AU DIRECTEUR GENERAL

Si la décision écrite du Directeur du personnel n'est pas rendue dans le délai prévu ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, l'employé, accompagné s'il le désire du délégué qui le représente, peut, dans les quinze (15) jours de calendrier suivants, soumettre le grief par écrit, au Directeur général. Ce dernier doit rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours de calendrier suivants.

9.05

QUATRIEME ETAPE: ARBITRAGE

a) Si la décision écrite du Directeur général n'est pas rendue dans le délai prévu ou si elle n'est pas jugée

ARTICLE IXPROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

9.05 (suite)

QUATRIEME ETAPE: ARBITRAGE (suite)

satisfaisante, au plus tard dans les trente (30) jours de calendrier suivants, le comité de griefs peut référer le grief à l'arbitrage par avis écrit donné au Directeur général.

b) A l'intérieur du délai de trente (30) jours de calendrier prévu au paragraphe qui précède, le comité de griefs demandera la nomination d'un arbitre parmi les suivants:

- i) Raymond Leboeuf
- ii) René Lippé
- iii) Roland Tremblay

Pour chaque grief, les arbitres sont appelés à tour de rôle. Si l'arbitre appelé ne peut entendre le grief dans les deux (2) mois suivant la demande à cet effet, le grief est référé à l'arbitre suivant. A défaut de disponibilité de l'ensemble des arbitres nommés ci-avant, les parties pourront s'entendre sur un autre arbitre ou, à défaut d'entente, l'arbitre est désigné par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

9.06

Grief collectif ou grief syndical

Si un groupe de salariés pris collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé, le Syndicat peut présenter un grief collectif ou de nature générale à la deuxième étape de la procédure de règlement de griefs. Ledit grief devra être soumis par écrit et porter la signature d'un officier du Syndicat. Il est convenu que cette disposition n'a pas pour but de contourner la procédure de présentation des griefs individuels.

ARTICLE IXPROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

9.07

Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre n'a juridiction et autorité que pour interpréter et appliquer les dispositions de cette convention; il n'aura aucun pouvoir ni d'altérer ni de changer de quelque façon que ce soit, les dispositions de cette convention, ni de leur substituer de nouvelles dispositions, ni de rendre une décision incompatible avec les termes et dispositions de cette convention. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier ou annuler les mesures disciplinaires imposées par la Compagnie.

9.08

Sentence arbitrale

L'arbitre, à moins d'entente contraire entre les parties, doit entendre le grief, délibérer et rendre sa sentence dans les soixante (60) jours de calendrier suivant sa nomination. La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

9.09

Frais d'arbitrage

- a) Les parties à cette convention défraieront, à parts égales, les frais et honoraires de l'arbitre.
- b) Le plaignant et les témoins nécessaires à la preuve seront libérés sans perte de salaire régulier. Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire à leur témoignage.

9.10

Dispositions préliminairesa) Délais

Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, à toute étape de la procédure des griefs,

ARTICLE IXDISPOSITIONS PRELIMINAIRES (suite)

9.10 (suite)

a) Délais (suite)

les délais prévus peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite entre les parties.

b) Contenu du grief

La nature du grief, la correction demandée et les clauses de la convention qui sont censées avoir été violées, seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief a été présenté au Directeur du personnel, sa nature ne peut en être changée. Aucun grief fait en vertu de la présente convention ne sera considéré comme nul ou rejeté pour erreur technique dans sa formulation.

c) Règlement d'un grief

Tout règlement de grief liera les parties et sera consigné par écrit. Il est convenu cependant qu'un tel règlement ne pourra être considéré comme un précédent dans l'interprétation et/ou l'application de la convention collective.

d) Non-discrimination

Un employé qui présente un grief ne doit aucunement être importuné à ce sujet par ses supérieurs.

e) Objection préliminaire

S'il y a objection préliminaire, elle doit être vidée et décision sur cette objection préliminaire doit être rendue par écrit, et ce, avant que l'arbitre ne procède au fond du litige, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

ARTICLE X GREVE, RALENTISSEMENT ET LOCK-OUT

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

ARTICLE XI DELEGUES SYNDICAUX ET COMITES

11.01 Délégués syndicaux

a) L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer le nombre de délégués syndicaux ci-après prévus. Le Syndicat doit informer par écrit l'Employeur des noms desdits délégués et de tout changement subséquent.

I.	A - P.D.C.	1 délégué
	B - Panetière	2 délégués
	C - Apéro	1 délégué
	D - Rhapsodie	1 délégué
	E - Service aux chambres Mini Bar & Bar Piscine	1 délégué
	F - Barman	1 délégué
	G - Banquets	1 délégué
II.	A - Cuisine	
	B - Pâtisserie	3 délégués
	C - Plonge	2 délégués
III.	A - Conciergerie	1 délégué
	B - Piscine	1 délégué
	D - Entretien ménager	2 délégués
	E - Buanderie	1 délégué
IV.	Entretien technique	1 délégué

b) L'Employeur permettra à un délégué syndical de s'absenter de son travail sans perte de salaire régulier pour une période raisonnable afin d'aider les employés qu'il représente à présenter leurs griefs et discuter desdits griefs avec leur chef de département ou leur

ARTICLE XI DELEGUES SYNDICAUX ET COMITES (suite)

11.01 (suite) Délégués syndicaux (suite)

supérieur immédiat. A cet effet, une permission doit être obtenue du Chef de département ou du supérieur immédiat, laquelle ne sera pas refusée sans raison valable. A son retour, le délégué doit aviser son supérieur immédiat ou son Chef de département.

11.02 Comité Exécutif

La Compagnie convient de reconnaître comme représentants officiels du Syndicat un Comité Exécutif, composé de salariés choisis parmi les membres du Syndicat. Le Syndicat avisera par écrit la Compagnie des noms de ces salariés et de tout changement subséquent.

11.03 Comité Conjoint

- a) Les parties aux présentes conviennent de constituer un Comité Conjoint, composé d'un maximum de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) membres choisis par le Comité Exécutif du Syndicat. De plus, chacune des parties pourra s'adjoindre les services d'un conseiller extérieur.
- b) Les parties s'aviseront par écrit du nom des personnes qui les représentent sur le Comité Conjoint. Elles peuvent également convenir de la présence de toutes autres personnes qu'elles jugeront utiles.
- c) Le but de ce Comité Conjoint est d'étudier et de discuter tous problèmes de relations patronales-syndicales ou ayant trait aux conditions de travail qui ne peuvent pas faire ou qui n'ont pas fait l'objet d'un grief conformément aux dispositions de la présente convention, ainsi que les griefs déjà soumis à l'arbi-

ARTICLE XIDELEGUES SYNDICAUX ET COMITES (suite)

11.03 (suite)

Comité Conjoint (suite)

trage en vertu de l'Article IX et généralement tous problèmes et toutes questions d'intérêt commun.

- d) Ce Comité se rencontre aussi souvent que les parties en conviennent, mais au moins une fois par mois, sans perte de salaire régulier, normalement entre neuf heures (9:00) et dix-sept heures (17:00); le but de ces réunions sera de trouver une solution équitable et juste aux problèmes soulevés par l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE XIIANCIENNETE

12.01

Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a complété quarante-cinq (45) jours effectivement travaillés au service de l'Employeur. Dès qu'il a complété cette période de probation, l'ancienneté d'un salarié est rétroactive à la date de son dernier embauchage. Pendant sa période de probation, le salarié ne peut pas avoir recours à la procédure de griefs et d'arbitrage s'il est congédié.

12.02

L'ancienneté des salariés réguliers s'accumule tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas perdue conformément aux dispositions de la présente convention.

12.03

L'ancienneté des salariés à temps partiel s'accumule tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas perdue conformément aux dispositions de la présente convention, à raison de cinquante pourcent (50%) de celle des salariés réguliers.

12.04

L'ancienneté des salariés occasionnels est séparée et distincte de l'ancienneté des salariés réguliers ou à temps partiel; elle est établie selon le nombre de présences au

ARTICLE XIIANCIENNETE (suite)

12.04 (suite)

travail (maximum d'une (1) présence par jour). L'Employeur convient d'établir cette liste d'ancienneté selon le nombre de présences au 31 décembre et au 30 juin de chaque année et la liste ainsi établie prévaut alors pour les prochains six (6) mois. Tout salarié occasionnel qui n'a pas à son crédit dix (10) présences au travail au cours d'une année de calendrier perd son ancienneté.

12.05

Un salarié perd tous ses droits, privilèges et ancienneté et son nom est rayé des dossiers actifs de l'Employeur dans les cas suivants:

- a) Abandon volontaire de son emploi;
- b) Congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) Pour les salariés réguliers, mise à pied pour une période continue de douze (12) mois;
- d) Pour les salariés à temps partiel, mise à pied pour une période continue de douze (12) mois;
- e) Défaut du salarié mis à pied de reprendre le travail, sauf en cas de maladie ou d'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; copie de tel avis sera remise au Syndicat.

12.06

C'est le devoir des salariés d'aviser rapidement l'Employeur de tout changement d'adresse. Si un salarié fait défaut de ce faire, un avis envoyé par l'Employeur par poste recommandée à la dernière adresse connue sera considéré comme re-

ARTICLE XII

ANCIENNETE (suite)

/20

12.06 (suite)

çu par le salarié dans les deux (2) jours qui suivent la date de l'expédition par l'Employeur.

12.07

Les promotions en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de la présente convention et les personnes ainsi promues continueront d'accumuler leur ancienneté pour une période de six (6) mois à compter de la date de leur promotion.

Si elles retournent à l'unité de négociation moins de six (6) mois après leur promotion, elles reçoivent plein crédit de leur ancienneté.

Si elles n'y retournent pas en dedans de cette période d'ancienneté, elles perdent toute ancienneté.

12.08

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et, par la suite, le 31 mars de chaque année, l'Employeur affiche une liste d'ancienneté indiquant le nom et la date d'embauchage de chaque salarié. Cette liste est affichée pendant une période de trente (30) jours et copie-en est remise au Syndicat.

Aucun changement n'est apporté à la liste d'ancienneté à la fin de la période d'affichage, sauf dans le cas où un salarié a formulé une contestation écrite pendant la période d'affichage.

ARTICLE XIII

MOUVEMENT DE PERSONNEL

A- Promotions et transferts

13.01

Dans tous les cas d'affichage de postes vacants permanents ou de postes nouveaux permanents à l'intérieur de l'unité de négociation, l'ancienneté est le facteur déterminant parmi les salariés qui ont fait application, à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences normales du poste, le tout sujet aux conditions et modalités ci-après établies.

13.02

Les exigences normales du poste désignent l'ensemble des qualifications et/ou aptitudes pertinentes et en relation

.../21

ARTICLE XIIIMOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)A- Promotions et transferts (suite)

13.02 (suite) avec la nature du poste. Ces qualifications et/ou aptitudes peuvent inclure à des degrés divers, selon les fonctions à remplir, la présentation et la courtoisie lorsque le poste implique une relation continue de service à la clientèle.

13.03 L'Employeur doit afficher pour tout poste vacant permanent et pour tout poste nouveau permanent un avis à cet effet au bureau de sécurité pendant sept (7) jours de calendrier.

Tel avis doit indiquer la classification, le département, la division, l'horaire de travail et le taux de salaire.

- 13.04
- a) Les salariés intéressés doivent, pendant la période d'affichage, inscrire leur candidature pour le poste vacant ou nouveau au bureau de la sécurité en signant personnellement l'avis prévu à cet effet.
 - b) Lorsqu'un salarié est absent de son travail pour une période égale ou inférieure à six (6) semaines au moment de l'affichage, sa candidature peut être valablement déposée à l'intérieur du délai d'affichage, par l'intermédiaire de son délégué syndical ou d'un membre du Comité Exécutif. S'il est le candidat choisi conformément aux dispositions de la clause 13.06, ledit salarié doit, dès son retour, confirmer sa candidature par écrit et, dans l'intervalle, l'Employeur s'il le désire, comble le poste temporairement conformément aux dispositions de la présente convention.
 - c) Copie de l'avis d'affichage, ainsi que le nom des candidats, est remise au Syndicat à la fin de la période d'affichage.

ARTICLE XIIIMOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)A- Promotions et transferts (suite)

- 13.05
- a) Le poste vacant ou nouveau est accordé au salarié de la division concernée qui a fait application et qui a le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;
 - b) nonobstant ce qui précède, si un poste de capitaine est vacant, un serveur a priorité sur un barman-service et les classifications inférieures de la division; si un poste de portier est vacant, un chasseur a priorité sur les autres classifications de la division;
 - c) à défaut d'un salarié de la division concernée, le poste est accordé au salarié d'une autre division qui a fait application et qui a le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;
 - d) dans tous les cas d'affichage, l'Employeur n'est pas tenu de considérer la candidature d'un salarié qui n'a pas complété sa période de probation.
- 13.06
- a) Le salarié promu à un poste vacant ou nouveau a droit à une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours effectivement travaillés.
 - b) Durant cette période d'essai, le salarié peut, de son propre chef, décider de retourner à son ancien poste, avec tous droits et privilèges s'y rattachant. Cependant, dans ce dernier cas, ledit salarié ne pourra postuler un poste de la même classification dans le même département avant une période de douze (12) mois.

ARTICLE XIIIMOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)A- Promotions et transferts (suite)

- 13.06 (suite) c) En tout temps durant cette période d'essai, l'Employeur peut décider de retourner le salarié à son ancien poste; dans un tel cas, le salarié peut déposer un grief et l'Employeur a alors le fardeau de la preuve.
- d) Si le salarié à qui le poste a été attribué retourne à son ancien poste ou si l'Employeur décide de le retourner à son ancien poste, l'Employeur procède alors à une nouvelle nomination selon les critères de la clause 13.05 parmi les salariés qui avaient fait application selon les dispositions de la clause 13.04.

13.07 Lorsque l'Employeur comble temporairement un poste, la procédure suivante s'applique: le poste est offert par ordre d'ancienneté, sur une base volontaire, en premier lieu aux salariés du département concerné en mesure de remplir immédiatement les exigences normales du poste de façon satisfaisante et, en deuxième lieu, aux salariés de la division concernée en mesure de remplir immédiatement les exigences normales du poste de façon satisfaisante. Si l'Employeur ne peut ainsi obtenir le personnel suffisant, il assigne alors les salariés dont il a besoin par ordre inverse d'ancienneté parmi tous les salariés susdits.

B- Mises à pied

- 13.08 L'expression "exigences normales du poste" a la même signification que celle qui lui est donnée à la clause 13.02.
- 13.09 Advenant qu'il devienne nécessaire d'effectuer des mises à pied d'une (1) journée ou plus parmi les salariés réguliers

ARTICLE XIIIMOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)B- Mises à pied

13.09

ou les salariés à temps partiel, le salarié à être mis à pied est le moins ancien de l'établissement dans la classification concernée sur l'horaire en cause dans le département concerné, selon le mécanisme qui suit:

A) S'il s'agit d'une mise à pied de deux (2) semaines ou moins, tel salarié a le droit de déplacer un autre salarié de son département dans une classification égale ou inférieure à la sienne pourvu qu'il ait l'ancienneté requise, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste.

B) S'il s'agit d'une mise à pied de plus de deux (2) semaines:

i) dans le cas d'un salarié de la division I, tel salarié a le droit de déplacer un autre salarié de son département ou de sa division dans une classification égale ou inférieure à la sienne pourvu qu'il ait l'ancienneté requise, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste; malgré ce qui précède, si le salarié mis à pied de la division I occupe la fonction de débarrasseur, il peut déplacer un autre salarié des classifications 6 des divisions II ou III pourvu qu'il ait l'ancienneté requise, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;

ii) dans le cas d'un salarié autre que de la division I, tel salarié a le droit de déplacer d'abord un autre salarié de son département ou de sa division dans une classification égale ou inférieure à la sienne et, à défaut de pouvoir le faire, il peut

ARTICLE XIII MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)

B- Mises à pied (suite)

- 13.09 (suite) déplacer un salarié de la division II, III ou IV, selon le cas, dans une classification égale ou inférieure à la sienne. Dans chaque cas, le salarié qui exerce son droit de déplacement peut le faire si son ancienneté le lui permet, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste.
- 13.10 Il est cependant convenu qu'un salarié ne sera pas tenu d'exercer son droit de déplacement et qu'il conserve toujours le loisir d'accepter une mise à pied volontaire sans pour autant perdre son droit de rappel au travail.
- 13.11 Le rappel au travail s'effectue suivant les mêmes principes que la mise à pied mais par ordre d'ancienneté parmi les salariés mis à pied, sous réserve du droit d'un salarié de refuser le rappel au travail sur un autre poste que son ancien poste sans perdre pour autant son droit de rappel au travail.
- 13.12 Sauf dans le cas de situation d'urgence ou de circonstances imprévues échappant au contrôle de l'Employeur, les salariés réguliers devant être mis à pied reçoivent un préavis de mise à pied selon les dispositions suivantes:
- a) Vingt-quatre (24) heures s'il s'agit d'une mise à pied de deux (2) semaines ou moins;
 - b) Cinq (5) jours de calendrier s'il s'agit d'une mise à pied de plus de deux (2) semaines.

ARTICLE XIV SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 14.01 Tout salarié régi par la présente convention doit rece-

ARTICLE XIVSALAIRES ET CLASSIFICATIONS (suite)

- 14.01 voir le taux prévu à l'Annexe "A" pour sa classification.
- 14.02 Advenant le cas où une nouvelle fonction est créée ou une fonction existante est substantiellement modifiée durant cette convention, le taux de rémunération pour cette fonction sera négocié entre le Syndicat et la Compagnie en tenant compte des classifications et des taux prévus à l'Annexe "A". Le taux de rémunération pour cette fonction entrera en vigueur à la date à laquelle la fonction est créée ou substantiellement modifiée. Si les parties sont incapables de s'entendre sur le taux de rémunération, la question sera arbitrée de la manière prévue à la procédure de griefs.
- 14.03 La remise de la paie se fait par chèque, pour tout le travail exécuté jusqu'au dimanche précédent inclusivement, à chaque deuxième (2ième) jeudi, au plus tard à la fin de l'équipe de nuit le jeudi matin, de l'équipe de jour et de l'équipe de soir; cependant, dans la mesure du possible, la paie sera remise aux salariés de l'équipe de soir avant la fin de leur équipe du mercredi.
- 14.04 Tout salarié absent plus de quatre (4) jours pour cause de maladie ou d'accident et qui désire recevoir son chèque de paie devra communiquer avec le bureau du paie-maître pour convenir des modalités de la remise du chèque; à la demande du salarié, l'Employeur postera le chèque de paie.
- 14.05 Les détails suivants doivent apparaître sur le talon du chèque de paie de chaque salarié:
1. nom
 2. date de la période de paie

ARTICLE XIVSALAIRES ET CLASSIFICATIONS (suite)

- 14.05 (suite)
3. nombre d'heures travaillées en temps régulier
 4. nombre d'heures travaillées en surtemps
 5. nombre d'heures payées en congé
 6. montant brut de la paie
 7. numéro du salarié
 8. état détaillé des déductions.
- 14.06
- Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte volontairement son emploi, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit cette décision, si c'est la volonté du salarié.
- 14.07
- Lorsqu'un salarié accomplit temporairement le travail d'une autre classification pour la moitié ou plus de ses heures cédulées ce jour-là, il reçoit alors soit le taux de salaire de cette autre classification ou celui de sa classification habituelle, le plus élevé des deux, pour toutes ses heures cédulées ce jour-là.
- 14.08
- Lorsqu'un salarié est transféré à une autre classification soit à sa propre demande, soit par suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une réduction de personnel, il reçoit le taux de salaire de cette autre classification à compter du moment du transfert.

ARTICLE XVSANTE ET SECURITE

15.01

Principe général

L'Employeur prend les moyens adéquats pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés en tout temps sur les lieux du travail.

ARTICLE XVSANTE ET SECURITE (suite)

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

Comité de sécurité-santé

- a) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, un comité conjoint de sécurité, composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat, sera formé; chacune des parties devra informer l'autre par écrit, des noms de ses représentants et de tout changement subséquent.
 - b) Ce comité a pour mandat d'étudier les problèmes de santé, de sécurité et d'hygiène ainsi que de faire des recommandations à ce sujet à la direction. A cette fin, le comité conjoint de sécurité se réunira au moins une fois par mois ou, en cas de besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties.
 - c) Il est convenu que le temps consacré à ces réunions par les représentants du Syndicat est sans perte de salaire régulier; ces réunions auront normalement lieu entre neuf heures (9:00) et dix-sept heures (17:00). Lors de ces réunions, l'une ou l'autre des parties, moyennant un préavis de quarante-huit (48) heures, peut être secondée par un spécialiste en matière de santé et sécurité au travail.
- a) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail

15.04

ARTICLE XVSANTE ET SECURITE (suite)

15.04 (suite)

s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Il ne peut cependant exercer ce droit si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce; dans un tel cas, le comité de sécurité s'informe des mesures appropriées, s'il y en a, pour améliorer les conditions d'exécution du travail et transmet telles informations à l'Employeur.

- b) Le salarié qui exerce le droit que lui reconnaît le paragraphe a) est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.
- c) Lorsqu'un salarié exerce le droit que lui reconnaît le paragraphe a), celui-ci doit immédiatement en prévenir son chef de service qui fera enquête sur-le-champ. Le chef de service peut alors exiger que le salarié demeure disponible sur les lieux de travail et l'assigner temporairement à une autre tâche.
- d) Si le chef de service ne peut corriger la situation ou est en désaccord avec le salarié, ce dernier convoque deux (2) représentants du comité de sécurité-santé, soit un (1) représentant du Syndicat et un (1) représentant de l'Employeur.
- e) Aussitôt que possible, ces deux (2) représentants font enquête. L'Employeur et le Syndicat respectent les décisions unanimes émanant de l'enquête et aucune représaille n'est exercée contre le ou les salariés concernés, à moins qu'ils n'aient invoqué les présentes dispositions de façon abusive.

ARTICLE XVSANTE ET SECURITE (suite)

15.05

Si le salarié persiste dans l'exercice du droit que lui reconnaît le paragraphe 15.04a) ou à défaut de décision unanime, on demande l'intervention de l'inspecteur de la C.S.S.T. Un représentant extérieur du Syndicat et/ou un représentant de l'Employeur peuvent accompagner cet inspecteur s'ils sont présents et disponibles au moment de son intervention.

15.06

Il incombe au comité de sécurité-santé de prendre les mesures appropriées pour qu'il y ait des services adéquats de premiers soins dans l'Hôtel ainsi que le matériel nécessaire et requis à telles fins. Les mesures prises le sont aux frais de l'Employeur.

ARTICLE XVIMESURES DISCIPLINAIRES

16.01

Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité et la fréquence des infractions et prennent forme d'avertissement écrit, de suspension ou de congédiement.

L'Employeur convient:

A) De ne pas suspendre un salarié avant de l'avoir averti au moins deux (2) fois par écrit, sauf dans le cas d'une infraction grave;

B) de ne pas congédier un salarié:

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

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

16.02

Tout salarié à qui une mesure disciplinaire est imposée

ARTICLE XVI MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

- 16.02 (suite) peut, s'il croit qu'il est injustement traité, soumettre son cas à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 16.03 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire à un salarié, il lui donne un avis écrit et cet avis, à moins que le salarié en dispense l'Employeur, indique les motifs à l'appui de sa décision. Copie de cet avis est remise au Syndicat dans les plus brefs délais.
- 16.04 A la demande du salarié impliqué, un délégué syndical assistera à toute entrevue faite par l'Employeur.
- 16.05 Toute mesure disciplinaire apparaissant au dossier d'un salarié et datant de plus de six (6) mois sera automatiquement annulée.
- 16.06 Un salarié peut, après avoir pris rendez-vous au bureau du personnel, consulter son dossier personnel entre neuf heures (9:00) et dix-sept heures (17:00) du lundi au vendredi.
- 16.07 Dans le cas d'arbitrage découlant de l'imposition d'une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE XVII VETEMENTS, OUTILS, EQUIPEMENT

- 17.01 L'Employeur fournit et entretient à ses frais les uniformes et vêtements de travail des salariés qu'il les oblige de porter, conformément à la pratique existante.
- 17.02 Au 31 mars de chaque année, l'Employeur remettra une somme de \$25.00 applicable à l'achat d'une paire de souliers ou de bottes de sécurité. Les salariés ayant droit à ce bénéfice sont ceux affectés à la division de l'entretien technique qui ont complété leur période de probation à la date susdite et qui en font la demande. Tels salariés doivent porter ces souliers ou bottes de sécurité pendant qu'ils sont au travail.

ARTICLE XVIIVETEMENTS, OUTILS, EQUIPEMENT (suite)

- 17.03 Tout vêtement ou équipement de sécurité requis par législation ou réglementation gouvernementale sera fourni par l'Employeur et entretenu, s'il y a lieu.
- 17.04 La pratique actuelle des chefs de partie, chefs tournants, commis tournants, commis cafétéria et aide-cuisiniers de fournir leurs propres couteaux et autres instruments de travail est maintenue en vigueur; l'Employeur convient de payer au 1er avril de chaque année à tous ceux qui le font et qui ont un an de service au 31 mars précédent une prime d'usure de cinquante dollars (\$50.00) par année.
- 17.05 L'Employeur convient de fournir aux salariés du département de l'entretien technique les outils nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions; ils en sont responsables et signent les reçus appropriés. Les outils brisés sont remplacés sur une base d'échange.

ARTICLE XVIIIHEURES DE TRAVAILProtocole:

Les dispositions qui suivent dans cet article ont pour but de permettre aux salariés réguliers d'effectuer leur pleine semaine de travail.

- 18.01 La semaine normale de travail pour les salariés réguliers des divisions II, III et IV est de quarante (40) heures par semaine répartie en cinq (5) jours de travail de huit (8) heures chacun à l'intérieur d'une période de sept (7) jours de calendrier.

La semaine normale de travail pour les salariés réguliers de la division I peut varier entre trente (30) et quarante (40) heures par semaine répartie en cinq (5) jours de travail à l'intérieur d'une période de sept (7) jours de calendrier.

Les salariés ont droit à deux (2) jours de repos à l'intérieur de chaque période de sept (7) jours de calendrier lesquels sont consécutifs sauf dans les départements qui n'ont pas sept (7) jours par semaine.

ARTICLE XVIIIHEURES DE TRAVAIL (suite)

- 18.01 (suite) La présente disposition ne doit toutefois aucunement être interprétée comme une garantie hebdomadaire ou quotidienne d'heures ou de jours de travail. Dans chaque département, à l'intérieur de chaque classification, les salariés sont cédulés par ordre d'ancienneté dans l'ordre suivant:
- Premièrement:
- Les salariés réguliers;
- Deuxièmement:
- Les salariés à temps partiel;
- Troisièmement:
- Les salariés occasionnels.
- Le choix des horaires conformément à ce qui précède ne s'effectue qu'à l'occasion des changements d'horaires.
- 18.02 Les congés hebdomadaires sont cédulés selon l'ancienneté à l'intérieur de chaque classification dans chaque département, selon les systèmes en vigueur.
- 18.03 Tous les salariés ont droit à une période d'une demi-heure (1/2) de repas non payée pour chaque journée de travail. Le chef de département fixe la période individuelle de repas, après consultation avec les salariés concernés, prenant en considération les horaires et les besoins de l'opération.
- 18.04 Tous les salariés ont droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée normale de travail. Le chef de département fixe la période individuelle de repos, après consultation avec les salariés concernés, prenant en considération les horaires et les besoins de l'opération.
- 18.05 Le salarié régulier des divisions II, III et IV qui se présente au travail selon sa cédule sans avoir été avisé du contraire par l'Employeur a droit à huit (8) heures de travail payées à son taux horaire régulier. La présente disposition est également applicable aux caissières et aux caissières-téléphonistes de la division I.
- 18.06 Sous réserve de la clause 18.05, le salarié régulier de la

ARTICLE XVIII HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 18.11 a) A l'exception des salariés du département des banquets et du département de l'entretien ménager, l'Employeur prépare l'horaire de travail et affiche ledit horaire au plus tard le jeudi de chaque semaine, pour la semaine suivante. Ledit horaire peut être modifié au besoin sur préavis de vingt-quatre (24) heures donné au salarié concerné.
- b) Les salariés du département de l'entretien ménager sont cédulés au plus tard douze (12) heures à l'avance. S'ils sont cédulés plus longtemps à l'avance, l'Employeur pourra annuler leur cédule sur préavis de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE XIX TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 19.01 a) Toute heure supplémentaire exécutée en plus des huit (8) heures de travail quotidien, est rémunérée au taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%).
- b) Toute heure de travail exécutée en plus des douze (12) heures de travail quotidien, est rémunérée au taux horaire régulier majoré de cent pourcent (100%).
- c) Toute heure de travail exécutée la sixième ou la septième journée consécutive, ou en plus de quarante (40) heures au cours de la même semaine, est rémunérée au taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%); dans le cas d'heures exécutées à l'occasion d'une sixième ou septième journée, l'Employeur garantit un minimum de quatre (4) heures.
- 19.02 a) Le temps supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible, c'est-à-dire, qu'à l'intérieur de chaque classification du département concerné, la Compagnie offre le temps supplémentaire, sur une base volontaire, en rotation par ordre d'ancienneté, aux salariés qui sont présents sur les lieux du travail.

ARTICLE XIXTEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 19.02 (suite) b) Si la Compagnie ne peut ainsi obtenir le personnel suffisant, elle peut assigner les salariés dont elle a besoin en procédant par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés de la classification du département concerné qui sont présents sur les lieux de travail. Cependant, aucun salarié n'est ainsi tenu d'effectuer plus de quatre (4) heures de temps supplémentaire par jour et plus de huit (8) heures de temps supplémentaire dans sa semaine de travail.
- c) Dans le cas où la procédure prévue à la présente clause ne permet pas d'obtenir le personnel suffisant pour l'exécution du temps supplémentaire requis, l'Employeur communique avec les salariés non présents en respectant l'ordre et le principe établis aux alinéas a) et b) de la présente clause.
- 19.03 a) Le salarié qui effectue quatre (4) heures consécutives de travail à temps supplémentaire, après sa journée régulière de travail, a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes au taux applicable.
- b) Le salarié qui effectue huit (8) heures consécutives de travail à temps supplémentaire, a droit, en plus, à une période de repas d'une demi-heure (1/2) payée et à une période supplémentaire de repos payée de quinze (15) minutes au taux applicable.
- c) Nonobstant ce qui précède, s'il s'agit des premières huit (8) heures de travail à l'occasion d'une 6ième ou 7ième journée de travail, les périodes de repos et de repas seront les mêmes que pour une journée normale de travail.
- 19.04 Tout salarié ayant quitté les lieux du travail après avoir

ARTICLE XIX TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

19.04 (suite) terminé sa journée normale de travail et qui est rappelé au travail, reçoit une (1) heure additionnelle de salaire pour le temps de son déplacement, plus un minimum de quatre (4) heures, le tout rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%).

ARTICLE XX CONGES SOCIAUX

20.01 Enumération

Tout salarié régulier bénéficie des congés sociaux suivants:

- a) en cas de décès du conjoint ou de l'enfant: cinq (5) jours consécutifs à compter du jour du décès;
- b) en cas de décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, de la belle-mère, du beau-père: trois (3) jours consécutifs à compter du jour du décès;
- c) en cas du décès du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la bru, du grand-père, de la grand-mère: un (1) jour, soit le jour des funérailles;
- d) lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour, soit le jour de l'événement;
- e) lors du mariage d'un employé: un (1) jour, soit le jour de l'événement.

20.02 Droit aux congés

Tous congés sociaux énumérés à la disposition qui précède sont sans perte de salaire régulier pour le salarié concerné, c'est-à-dire que ledit salarié est rémunéré pour les heures normales de travail qu'il aurait normalement accomplies cette journée-là suivant sa cédule, n'eût été de l'événement donnant lieu au congé. Sans limiter la généralité

ARTICLE XX CONGES SOCIAUX (suite)

20.02 (suite) Droit aux congés (suite)

de ce qui précède, il est bien entendu qu'il n'y a aucune indemnité si le congé survient pendant les vacances du salarié ou son absence du travail pour cause de maladie ou pour toute autre raison.

20.03 Distance

Dans le cas où les funérailles prévues à la disposition 20.01 ont lieu à plus de cinq cents kilomètres (500 km) du lieu de résidence du salarié, la Compagnie s'engage à lui accorder un congé sans solde d'une durée raisonnable pour lui permettre d'effectuer le voyage.

20.04 Pièces justificatives

Dans tous les cas prévus au présent article, si l'Employeur doute de l'événement, il peut exiger des pièces justificatives lors du retour du salarié.

20.05 Congés pour raisons personnelles

En autant que les exigences de la production le permettent et après entente avec l'Employeur, un salarié peut s'absenter de son travail sans solde, pour raison personnelle; tel congé ne sera pas refusé déraisonnablement par l'Employeur si les motifs à l'appui de la demande sont raisonnables.

Le salarié doit présenter sa demande aussitôt que possible et au moins sept (7) jours de calendrier à l'avance, sauf dans les cas d'une situation imprévue et hors de son contrôle.

20.06 Congé pour mariage

Le salarié bénéficie d'un (1) jour de congé sans solde à

ARTICLE XXCONGES SOCIAUX (suite)

20.06 (suite)

Congé pour mariage (suite)

l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, du père, de la mère, à la condition d'en aviser son chef de service au moins sept (7) jours de calendrier avant le mariage.

20.07

Elections

L'Employeur accorde le temps nécessaire afin de permettre aux salariés de voter aux élections fédérales ou provinciales, le tout tel que prévu par les lois applicables.

20.08

Juré

Tout salarié requis d'agir comme juré recevra la différence entre sa rémunération ordinaire pour une journée normale de travail et le montant qu'il reçoit en sa qualité de juré pendant la période de temps qu'il agit en qualité de juré pour les jours où il aura été normalement cédulé pour travailler, sur production de pièces justificatives à cet effet.

ARTICLE XXIVACANCES

21.01

Pour les fins de calcul de la période et de l'indemnité de vacances auxquelles les salariés ont droit, l'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs allant du 1er avril de l'année précédente au 31 mars de l'année courante.

21.02

Un salarié qui, au 31 mars de chaque année, a moins d'un (1) an de service continu à l'emploi de la Compagnie, a droit à une (1) journée de vacances par mois complet de service, jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables et à une indemnité de vacances égale à

ARTICLE XXIVACANCES (suite)

- 21.02 (suite) quatre pourcent (4%) du salaire gagné pendant l'année de référence.
- 21.03 Un salarié qui, au 31 mars de chaque année, a complété un (1) an de service continu à l'emploi de la Compagnie, a droit à deux (2) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à quatre pourcent (4%) du salaire gagné pendant l'année de référence.
- 21.04 a) Un salarié qui, au 31 mars de chaque année, a complété quatre (4) ans de service continu (trois (3) ans à compter du 31 mars 1983) à l'emploi de la Compagnie, a droit à trois (3) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à six pourcent (6%) du salaire gagné pendant l'année de référence.
- b) Un salarié qui, entre le 1er avril et le 31 décembre de chaque année, complète quatre (4) ans de service continu à l'emploi de la Compagnie (trois (3) ans à compter du 1er avril 1983) a droit de prendre une troisième (3e) semaine de vacances selon les dispositions de la présente convention, et à une indemnité de vacances pour cette troisième (3e) semaine égale à deux pourcent (2%) du salaire gagné pendant l'année de référence prévue à la clause 21.01.
- 21.05 a) Les douze (12) mois suivant le 31 mars de chaque année sont considérés comme étant la période durant laquelle les salariés doivent prendre les vacances gagnées au cours de l'année de référence.
- b) Tout salarié qui y a droit peut exiger de prendre au moins trois (3) semaines de vacances consécutives pendant la période d'été, soit du 1er juin au 30 septembre, pourvu qu'il ait indiqué sa préférence conformément aux dispositions de l'alinéa a) de la clause 21.07.
- c) Tout salarié qui y a droit peut exiger de prendre trois

ARTICLE XXIVACANCES (suite)

- 21.05 (suite) (3) semaines de vacances consécutives pendant les autres mois.
- 21.06 Le choix des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté dans chaque classification de chaque département, l'Employeur déterminant le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps en vacances à l'intérieur de chaque classification de chaque département.
- 21.07 Les cédules de vacances sont établies de la façon suivante:
- a) Pour les périodes de vacances à être prises entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année, les salariés indiquent leur préférence en inscrivant leur choix sur la liste prévue à cet effet entre le 1er mars et le 31 mars de chaque année. La liste des dates de vacances ainsi établies est affichée au plus tard le 15 avril.
 - b) Pour les périodes de vacances à être prises entre le 1er octobre et le 30 avril de chaque année, les salariés indiquent leur préférence en inscrivant leur choix sur la liste prévue à cet effet entre le 1er août et le 1er septembre de chaque année. La liste des dates de vacances ainsi établies est affichée au plus tard le 15 septembre.
- 21.08 Un salarié peut déplacer les dates de vacances qu'il a cédulées en vertu des dispositions de la clause précédente ou peut cédule des dates de période de vacances pour lesquelles il n'a fait connaître aucune préférence, en autant qu'il donne un préavis de quinze (15) jours à l'Employeur et sujet aux conditions établies au présent article. Cependant, dans un tel cas, il n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer une période de vacances déjà cédulée par un autre salarié.
- 21.09 Lorsqu'un ou plusieurs congés fériés prévus à la présente convention collective surviennent pendant les vacances

ARTICLE XXIVACANCES (suite)

- 21.09 (suite) annuelles d'un salarié régulier, ce dernier peut choisir soit d'être payé pour le ou les congés fériés, soit de faire reporter ce ou ces congés fériés à une date autre convenue avec son chef de département.
- 21.10 Le chèque de vacances est remis au salarié par chèque séparé avec sa dernière paye précédant son départ pour ses vacances.
- 21.11 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit aux indemnités de vacances accumulées et non utilisées jusqu'à la date de son départ. En cas de décès, telles indemnités sont versées à sa succession.

ARTICLE XXIICONGE DE MATERNITE

22.01

Conditions générales

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

22.02

Arrêt de travail

- a) La salariée enceinte peut cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de sa grossesse, ou en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin traitant, mais elle doit par ailleurs quitter obligatoirement à compter du début du neuvième (9e) mois de sa grossesse.
- b) En tout temps à partir du septième (7e) mois de la grossesse, l'Employeur se réserve le droit de faire examiner la salariée enceinte ou d'obtenir un certificat médical de son médecin traitant s'il considère que l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- c) La salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée ou qui accouche d'un enfant mort-né a droit à un congé sans solde pour une période dont

ARTICLE XXIICONGE DE MATERNITE (suite)

22.02 (suite)

la durée est prescrite par certificat médical.

La salariée doit aussitôt que possible faire parvenir à l'Employeur le susdit certificat médical, lequel doit mentionner la date prévue du retour au travail.

22.03

Retour au travail

La salariée doit revenir au travail dans les six (6) mois qui suivent la date de son départ à défaut de quoi, elle est présumée avoir démissionné. Cependant, dans le cas où la salariée s'est prévalue d'un congé de maternité anticipé pour raison médicale, elle doit revenir au travail dans les cent vingt (120) jours qui suivent la date de l'accouchement.

Cependant, sur présentation à l'Employeur d'un certificat médical du médecin traitant, le congé de maternité peut être prolongé pour une durée telle que déterminée par le médecin traitant.

22.04

Congé relié à l'accouchement

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

22.05

Retour sur son poste

A son retour, la salariée reprend son poste habituel et les dispositions de la convention collective s'appliquent

ARTICLE XXII CONGE DE MATERNITE (suite)22.05 Retour sur son poste (suite)

afin de déterminer l'assignation du personnel en place.

22.06 Trente (30) jours après un retour au travail, l'Employeur paie à la salariée les congés fériés survenus au cours de la période prévue au premier paragraphe de la clause 22.03 et à l'alinéa c) de la clause 22.02.

ARTICLE XXIII CONGES FERIES

23.01 L'Employeur accorde à tous les salariés réguliers et qui ont complété leur période de probation, les congés fériés suivants:

- 1- Le Jour de l'An;
- 2- Le Vendredi Saint;
- 3- Le Lundi de Pâques;
- 4- La Fête de Dollard;
- 5- La Saint-Jean-Baptiste;
- 6- Le Jour de la Confédération;
- 7- La Fête du Travail;
- 8- Le Jour de l'Action de Grâces;
- 9- Le Jour de Noël;
- 10- Le 26 décembre;
- 11- Le Jour d'Anniversaire de l'employé;
- 12- Le Jour d'Anniversaire d'entrée en service.

Les deux (2) congés d'anniversaire ci-haut prévus peuvent être reportés à une autre date, à l'intérieur des deux (2) semaines précédant ou suivant la date d'anniversaire, après entente entre le salarié et son chef de département.

23.02 Conditions d'obtention

- a) Le salarié régulier qui n'est pas cédulé pour travailler et qui ne travaille pas un jour de congé férié a

ARTICLE XXIII CONGES FERIES (suite)23.02 (suite) Conditions d'obtention (suite)

droit à une rémunération équivalente au salaire régulier auquel il a habituellement droit lorsqu'il est normalement cédulé pour travailler tel jour.

b) Pour avoir droit à la rémunération prévue au paragraphe

a) qui précède, le salarié régulier doit avoir travaillé suivant sa cédule, le jour ouvrable précédant le congé férié et le jour ouvrable suivant le congé férié, sauf dans les cas suivants:

- 1) si le salarié régulier est absent pour vacances, ou bénéficie d'une absence prévue à la présente convention collective (sauf celles prévues aux clauses 8.07 et 20.05) ou autorisée par l'Employeur;
- 2) si le salarié régulier est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident et s'il reçoit des prestations d'assurance, d'assurance-chômage ou de la C.S.S.T. pour le jour en cause: dans un tel cas, trente (30) jours après son retour au travail, il reçoit la différence entre les prestations reçues et la rémunération prévue à l'alinéa a) de la présente clause;
- 3) si le salarié régulier a été mis à pied dans les cinq (5) jours de calendrier qui précèdent le congé férié ou le jour de calendrier qui suit ledit congé.

23.03

Travail des jours de Fêtes

a) Le salarié régulier qui est cédulé pour travailler et qui travaille un jour de congé férié est, en plus du paiement du congé, rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%).

b) Le salarié régulier qui est cédulé pour travailler et

ARTICLE XXIIICONGES FERIES (suite)

23.03

Travail des jours de Fêtes (suite)

qui ne se présente pas au travail un jour de congé férié, a droit au paiement du congé à la condition de faire valoir un motif sérieux tel que maladie ou empêchement majeur.

- c) Le salarié régulier qui n'est pas cédulé pour travailler et qui travaille un jour de congé férié est, en plus du paiement du congé, rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cent pourcent (100%).

23.04

- a) Le salarié à temps partiel qui a complété sa période de probation et qui effectivement ne travaille pas un jour de congé férié est rémunéré pour ce congé férié à raison de 0.4% de ses salaires totaux apparaissant à son T4 de l'année précédente.

- b) Tel salarié à temps partiel qui est cédulé ou non pour travailler, et qui effectivement travaille un jour de congé férié, est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cent pourcent (100%), mais ne reçoit pas l'indemnité prévue à l'alinéa a) de la présente clause.

23.05

Lorsque la célébration de l'un ou l'autre des jours de congés prévus à la clause 23.01 est fixée par proclamation du gouvernement provincial ou fédéral, le congé sera observé à la date ainsi fixée.

ARTICLE XXIVCONGES-MALADIE

24.01

A compter du 1er janvier 1983, et au 1er janvier de chaque année suivante, tout salarié régulier ayant complété un (1) an de service continu au 31 décembre de l'année précédente, se voit créditer une banque de congés-maladie à raison de six (6) jours de congés-maladie par année.

ARTICLE XXIVCONGES-MALADIE (suite)

- 24.02 Les crédits de jours de maladie sont utilisés pour compenser la perte de salaire régulier pendant la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire en cas de maladie. Par conséquent, le salarié n'a droit au paiement de tels jours de congés-maladie qu'à compter de la deuxième (2ième) journée consécutive d'absence à l'intérieur de sa cédule de travail.
- 24.03 Le salarié régulier qui utilise ses jours de congés-maladie reçoit, pour chaque journée d'absence, une rémunération équivalente au salaire régulier qu'il aurait gagné s'il avait travaillé ce jour-là conformément à sa cédule de travail.
- 24.04 En cas d'absence pour maladie, le salarié doit aviser son chef de département ou toute autre personne autorisée à cet effet dès la première journée de son absence et avant le début de son horaire de travail, à moins d'impossibilité physique de ce faire.
- 24.05 Pour toute absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut exiger un certificat médical.
- 24.06 Le solde non utilisé des crédits de congés-maladie au 30 novembre de chaque année est payé à chaque salarié régulier qui y a droit au plus tard le 15 décembre suivant.
- 24.07 L'Employeur convient de maintenir en vigueur pour l'année de calendrier 1982 sa politique actuelle concernant les congés-maladie.

ARTICLE XXVASSURANCES

- 25.01 Le régime actuel d'assurances collectives applicable au salarié régulier est maintenu en vigueur pour la durée de la présente convention.

ARTICLE XXVASSURANCES (suite)

- 25.02 Le partage actuel des coûts du régime des assurances collectives est maintenu en vigueur pour la durée de la présente convention.
- 25.03 L'Employeur convient de mettre en vigueur au plus tard le 1er septembre 1982 un plan dentaire pour les salariés réguliers avec les particularités suivantes:
- a) Montant déductible: \$50.00 par année pour le plan familial et \$25.00 par année pour le plan célibataire;
 - b) soins réguliers, extraction et traitement de canal: 50% du coût payé jusqu'à concurrence de \$500.00 par année par personne couverte.
- Les primes de ce plan dentaire sont payables à raison de 50% par l'Employeur et 50% par les salariés.

ARTICLE XXVIVALIDITE

- 26.01 La présente convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.

ARTICLE XXVIICONDITIONS PARTICULIERES

- 27.01
- a) La charge de travail des préposés aux chambres (service de jour) est de quatorze (14) chambres par jour, sauf en cas de circonstances spéciales.
 - b) Les préposés aux chambres (service de jour) ont droit à une prime de \$0.50 pour chaque lit pliant en autant que la norme établie à l'alinéa précédent soit rencontrée.

ARTICLE XXVIICONDITIONS PARTICULIERES (suite)

- 27.02 Les vitres intérieures sont normalement lavées par les é-
quipiers.
- 27.03 Lors de "TOURS", l'Employeur convient de maintenir en vi-
gueur sa pratique déjà établie de remettre aux chasseurs
en devoir au moment de l'arrivée et du départ un montant
de \$0.75 par valise.
- 27.04 Tout salarié qui travaille de nuit, c'est-à-dire dont la
majorité des heures régulières de travail se situe entre
23:00 heures et 07:00 heures, a droit à une prime de \$1.00
l'heure pour chaque heure régulière de travail sur l'équipe
de nuit. Dans le cas du département "Rhapsodie", la pré-
sente disposition ne s'applique qu'aux salariés qui ne re-
çoivent pas de pourboire.
- 27.05 Une somme de quinze pourcent (15%) du coût réel total d'un
service complémentaire aux chambres est remise au salarié
qui effectue ce service.
- 27.06 Dans le département des banquets, le pourboire qui est di-
rectement facturé au client est réparti de la façon suivan-
te:
- a) 73.3% aux salariés inclus dans l'unité de négociation
qui ont effectué le service en question;
 - b) 26.7% aux employés exclus de l'unité de négociation.
- 27.07 Lorsque des serveurs sont requis d'effectuer du temps en
remplacement d'autres serveurs absents, ils sont assignés
au service du serveur qu'ils remplacent.
- 27.08 Un préposé aux chambres qui, à la demande de l'Employeur,
se présente au travail en dehors de ses heures régulières

ARTICLE XXVIICONDITIONS PARTICULIERES (suite)

- 27.08 (suite) de travail a droit à une rémunération égale à une (1) heure de paye au taux applicable, cette heure étant considérée comme le délai nécessaire pour lui permettre de se rendre au travail.
- 27.09 Chaque salarié bénéficie d'un repas gratuit s'il y a droit selon la clause 18.03. L'Employeur met à la disposition des salariés concernés deux (2) choix de menu de bonne qualité. De plus, l'Employeur maintient le service de la cafétéria et, à défaut de pouvoir le faire, il fournit aux salariés le menu du jour de La Panetière ou un menu équivalent.
- 27.10 Concernant les objets et les articles qui sont laissés dans la chambre par les clients, l'Employeur maintient la pratique passée.
- 27.11 L'Employeur maintient la pratique actuelle en ce qui concerne le matériel requis mis à la disposition des préposés aux chambres.
- 27.12 Un salarié n'est pas tenu d'acquitter une facture qu'un client n'a pas payée, à moins que l'Employeur ne démontre qu'il y a eu négligence de la part dudit salarié.
- 27.13 Les salariés responsables de leur caisse (float) doivent en effectuer le dépôt dès la fin de leur équipe et l'Employeur prend les mesures appropriées pour le leur permettre.
- 27.14 Les représentants de l'Employeur peuvent procéder à la vérification du casier d'un salarié en sa présence seulement; s'il s'agit d'une vérification générale, elle aura lieu en présence de deux (2) représentants syndicaux.

ARTICLE XXVII CONDITIONS PARTICULIERES (suite)

27.15 Un salarié ne peut recevoir une mesure disciplinaire parce qu'il est empêché de se rendre au travail à cause d'un conflit de travail causant l'interruption des services de transport en commun.

ARTICLE XXVIII ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

28.01 Les annexes et lettres d'entente dûment signées par les parties font partie intégrante de la présente convention.

28.02 En tout temps pendant la durée de la présente convention, les parties se réservent le droit d'ignorer ou de modifier l'un ou l'autre des articles et/ou clauses de la présente convention par entente mutuelle écrite. Toutefois, telle entente devra être faite conformément aux dispositions du Code du Travail.

ARTICLE XXIX DUREE

29.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 30 juin 1984.

29.02 Les parties conviennent que les conditions de travail prévues à la présente convention seront maintenues en vigueur après l'expiration de la présente convention et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, ou jusqu'à l'exercice de l'une ou l'autre des parties de son droit légal de grève ou lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 27ième jour de juin 1982.

HOTEL LE QUATRE SAISONS,

Par: J. Hunt

Par: A. Caillif

Par: [Signature]

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE L'HOTEL LE QUATRE SAISONS (C.S.N.),

Par: Pierre Bebebe

Par: [Signature]

Par: [Signature]

Par: Diissi Alia

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: [Signature]

ANNEXE "A"

DIVISION I - RESTAURANTS ET BARS

1er juillet 1982

A) DEPARTEMENT PIERRE DE COUBERTIN ET ATRIUM

1.	<u>Sommelier</u>	<u>5.25</u>
2.	<u>Capitaine</u>	<u>5.25</u>
3.	<u>Barman (A.P.)</u>	<u>5.75</u>
4.	<u>Barman (service)</u>	<u>7.10</u>
5.	<u>Serveur, serveuse</u>	<u>4.80</u>
7.	<u>Débarrasseur de table</u>	<u>6.05</u>

B) DEPARTEMENT LA PANETIERE

4.	<u>Barman (service)</u>	<u>7.10</u>
5.	<u>Serveur, serveuse</u>	<u>4.80</u>
7.	<u>Débarrasseur de table</u>	<u>6.05</u>
8.	<u>Caissière</u>	<u>6.50</u>

C) DEPARTEMENT L'APERO

2.	<u>Capitaine</u>	<u>5.25</u>
3.	<u>Barman (A.P.)</u>	<u>5.75</u>
4.	<u>Barman (service)</u>	<u>7.10</u>
5.	<u>Serveur, serveuse</u>	<u>4.80</u>
7.	<u>Débarrasseur de table</u>	<u>6.05</u>

D) DEPARTEMENT CLUB RHAPSODIE

3.	<u>Barman (A.P.)</u>	<u>5.75</u>
4.	<u>Barman (service)</u>	<u>7.10</u>
5.	<u>Serveur, serveuse</u>	<u>4.80</u>
7.	<u>Débarrasseur de table</u>	<u>6.05</u>

E) DEPARTEMENT SERVICE AUX CHAMBRES

2.	<u>Capitaine</u>	<u>5.25</u>
5.	<u>Serveur, serveuse</u>	<u>4.80</u>
6.	<u>Caissière - Téléphoniste</u>	<u>7.00</u>

ANNEXE "A" (suite)DIVISION I - RESTAURANTS ET BARS (suite)

1er juillet 1982

F) DEPARTEMENT PISCINE (ETE)

5. <u>Serveur, serveuse</u>	<u>4.80</u>
-----------------------------	-------------

G) DEPARTEMENT DES BANQUETS

3. <u>Chef Barman</u>	<u>6.75</u>
-----------------------	-------------

3. <u>Barman (A.P.)</u>	<u>5.75</u>
-------------------------	-------------

5. <u>Serveur, serveuse</u>	<u>4.80</u>
-----------------------------	-------------

7. <u>Chef équipier</u>	<u>6.50</u>
-------------------------	-------------

7. <u>Equipier</u>	<u>6.25</u>
--------------------	-------------

9. <u>Extra-banquets</u>	<u>4.80</u>
--------------------------	-------------

DIVISION II - PRODUCTION ET SANITATIONA) DEPARTEMENT CUISINE

1. <u>Chef de partie</u>	<u>9.10</u>
--------------------------	-------------

2. <u>Chef tournant</u>	<u>8.35</u>
-------------------------	-------------

3. <u>Commis tournant</u>	<u>7.15</u>
---------------------------	-------------

4. <u>Aide cuisinier</u>	<u>6.75</u>
--------------------------	-------------

5. <u>*Commis cafétéria</u>	<u>6.50</u>
-----------------------------	-------------

B) DEPARTEMENT PATISSERIE

1. <u>Chef de partie - pâtissier</u>	<u>9.10</u>
--------------------------------------	-------------

1. <u>Chef de partie - boulanger</u>	<u>9.10</u>
--------------------------------------	-------------

2. <u>Pâtissier</u>	<u>8.35</u>
---------------------	-------------

3. <u>Commis pâtissier</u>	<u>7.15</u>
----------------------------	-------------

C) DEPARTEMENT LA PLONGE

5. <u>Chef d'équipe</u>	<u>7.25</u>
-------------------------	-------------

6. <u>Laveur de vaisselle</u>	<u>6.30</u>
-------------------------------	-------------

* Les deux commis cafétéria présentement au service de l'hôtel sont rémunérés au taux de "aide-cuisinier".

ANNEXE "A" (suite)DIVISION III - HEBERGEMENT1er juillet 1982A) DEPARTEMENT CONCIERGERIE

1. <u>Portier</u>	<u>4.82</u>
4. <u>Chasseur</u>	<u>4.77</u>

B) DEPARTEMENT PISCINE

5. <u>Préposé à la piscine</u>	<u>6.00</u>
--------------------------------	-------------

C) DEPARTEMENT MINIS-BARS

4. <u>Préposé aux minis-bars</u>	<u>6.00</u>
----------------------------------	-------------

D) DEPARTEMENT ENTRETIEN MENAGER

2. <u>Couturière</u>	<u>6.35</u>
3. <u>Valet</u>	<u>6.75</u>
5. <u>Buandier</u>	<u>6.40</u>
6. <u>Equipier</u>	<u>6.35</u>
6. <u>Préposé aux chambres</u>	<u>6.30</u>
6. <u>Préposé à la buanderie</u>	<u>6.30</u>

DIVISION IV - TECHNIQUEA) DEPARTEMENT DE L'ENTRETIEN TECHNIQUE

1. <u>Assistant chef ingénieur</u>	<u>10.00</u>
2. <u>Technicien-métier</u>	<u>9.10</u>
3. <u>Aide général : 1ère année de service</u>	<u>8.15</u>
Après 1 an de service	<u>8.50</u>

PRIMES:

A compter du 1er juillet 1982, toutes les primes précédemment payées par la Compagnie sont éliminées à l'exception des primes suivantes:

- 1- Les barman A.P. et les barman de service qui doivent assumer la responsabilité d'une caisse reçoivent une prime de \$0.50 l'heure.
- 2- L'équipier du département de l'entretien ménager responsable du shampoing des tapis reçoit une prime de \$1.00 l'heure.
- 3- La prime de la préposée à la buanderie qui, au 30 juin 1982, est de \$1.12 de l'heure, sera réduite à \$0.60 l'heure au 1er juillet 1982 et sera éliminée au 1er juillet 1983.

.../3

ANNEXE "A" (suite)TAUX D'EMBAUCHAGE:

Le taux d'embauchage pour la durée de la présente convention est le taux de la fonction réduit de 10%. Dès qu'un salarié complète sa période de probation, il reçoit le taux de la fonction.

RETROACTIVITE:

La Compagnie convient de payer à tous les salariés à son emploi, à la date de ratification de la présente convention, à l'exception des salariés occasionnels, les montants horaires fixes ci-après déterminés pour toutes les heures payées du 1er avril 1981 au 30 juin 1982:

- a) Salariés à pourboires : \$0.75 l'heure
- b) Salariés sans pourboire : \$0.85 l'heure

Les primes ou augmentations de salaires payées par la Compagnie après le 1er avril 1981, sauf celles payées aux préposés aux chambres, sont déductibles de la rétroactivité ci-haut établie à compter de la date à laquelle elles ont été effectivement payées.

AUGMENTATION DE SALAIRES AU 1er JUILLET 1983:

Les parties conviennent que les taux horaires ci-haut établis seront augmentés à compter du 1er juillet 1983 selon la formule suivante:

Les parties conviennent de prendre comme base le taux moyen de l'augmentation en pourcentage de l'Indice des Prix à la Consommation du Canada (IPC Canada) pour la période allant du 1er juin 1982 au 31 mai 1983:

- 1) Si la susdite augmentation est égale ou inférieure à 10%, les taux horaires seront augmentés comme suit:
 - a) Salariés à pourboires : \$0.60
 - b) Salariés sans pourboire : \$0.70
- 2) Si la susdite augmentation excède 10%:
 - a) Salariés à pourboires : \$0.70
 - b) Salariés sans pourboire : \$0.80
- 3) Si la susdite augmentation excède 12.5%:
 - a) Salariés à pourboires : \$0.75
 - b) Salariés sans pourboire : \$0.85

ANNEXE «B»

- 1- La présente annexe «B» ne s'applique qu'aux salariés du département des banquets, division des restaurants et bars (ci-après appelés «les salariés des banquets»)
- 2- Les articles XVIII et XIX de la convention collective ne s'appliquent pas aux salariés réguliers des banquets, lesquels sont cédulés par ancienneté dans chaque classification selon la pratique actuelle et sont payés à temps simple pour la totalité des heures travaillées.
- 3- Les clauses 13.08 à 13.12 inclusivement de la convention collective ne s'appliquent pas aux salariés réguliers des banquets, et les autres salariés ne peuvent pas s'en prévaloir à leur égard.
- 4- a) Les salariés réguliers des banquets ont droit aux bénéfices marginaux stipulés aux articles XX, XXI, XXII, XXIII, XXIV et XXV de la convention collective, mais le pourboire prévu à la clause 27.06 de la convention collective n'est pas inclus dans la détermination des montants payables par l'Employeur en vertu des susdits bénéfices marginaux;
b) L'Employeur maintient en vigueur sa pratique actuelle concernant les bénéfices marginaux accordés aux salariés occasionnels des banquets (autrement appelés «les extra-banquets»).
- 5- L'Employeur maintient en vigueur sa pratique actuelle concernant les repas, les périodes de repas et les périodes de repos accordés aux salariés réguliers des banquets ainsi qu'aux extra-banquets.
- 6- Les salaires des salariés des banquets sont tels que prévus à l'Annexe «A» de la convention collective.
- 7- L'Employeur convient de maintenir en vigueur sa pratique actuelle de normalement assigner un serveur par 60 clients pour le service des canapés, un serveur par 30 clients pour le service des buffets et un serveur par 16 clients pour le service français.

- 8- L'Employeur convient de maintenir en vigueur sa pratique actuelle dans l'établissement de la cédule des extra-banquets et l'utilisation de salariés réguliers ou à temps partiel qualifiés et volontaires dans les autres départements, étant convenu que tels salariés sont pour l'exécution de tel travail réputés être des extra-banquets.
- 9- Quant à l'appel des extra-banquets, les parties conviennent d'établir une liste d'extra-banquets à compter de laquelle l'Employeur effectuera les appels requis. Il est entendu d'une part que l'Employeur se réserve le droit de refuser ou rayer, avec motif justifié, tout nom inscrit sur cette liste et d'autre part que tous ceux qui y sont inscrits doivent être ou devenir membres en règle du Syndicat.
- 10- L'Employeur convient de maintenir en vigueur pour la durée de la présente convention les autres conditions de travail qui sont présentement applicables aux salariés des banquets.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: HOTEL LE QUATRE SAISONS
ci-après appelé : "L'EMPLOYEUR"

ET : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE
L'HOTEL LE QUATRE SAISONS (C.S.N.)
ci-après appelé : "LE SYNDICAT"

ATTENDU que les parties ont, ce jour, signé une convention collective de travail;

ATTENDU qu'il y a lieu de compléter la susdite convention par la présente lettre d'entente;

PAR CES MOTIFS, IL EST CONVENU ENTRE LES PARTIES:

1- Nonobstant les dispositions de la clause 2.04 de la susdite convention collective, il est convenu entre les parties que les personnes occupant les postes ci-après énumérés, bien qu'exclus de l'unité de négociation, accomplissent de façon régulière du travail qui est habituellement exécuté par des salariés inclus dans l'unité de négociation:

- 1- Sous-chef exécutif pâtissier;
- 2- Sous-chef pâtissier;
- 3- Sous-chef garde-manger;
- 4- Sous-chef des banquets;
- 5- Chef des minis-bars;
- 6- Chef du service aux chambres;

2- Vu les dispositions de la clause 8.06, l'Employeur convient de payer au Syndicat à titre d'allocation de bureau une somme mensuelle de deux cent cinquante dollars (\$250.00) à compter du 1er mois au cours duquel le Syndicat aura effectivement loué un espace à bureaux dans la proximité immédiate du lieu de travail;

3- Concernant l'application de la clause 8.10 de la convention collective, le Syndicat s'engage à assumer les frais de temps supplémentaire causés par le remplacement des salariés absents aux fins de ladite clause 8.10;

4- Concernant l'application des clauses 12.02, 12.03 et 12.04 de la convention collective, advenant qu'il y ait égalité entre l'ancienneté des divers salariés qui y sont mentionnés, la priorité sera déterminée par un tirage au sort alphabétique qui aura lieu annuellement au début de janvier, en présence du Directeur du Personnel et du Président du Syndicat;

5- La Compagnie convient de maintenir en vigueur pour les salariés inclus dans l'unité de négociation sa politique corporative concernant les visites des employés dans les autres hôtels de la Compagnie, telle que cette politique pourra de temps à autre être déterminée pour tous les employés des divers hôtels de la Compagnie;

6- L'Employeur convient de maintenir en vigueur sa pratique actuelle concernant le paiement de taxis à certains salariés dont le travail se termine au cours de la nuit;

7- A compter du 1er juillet 1982, l'Employeur s'engage à contribuer une somme de quatre cents (\$0.04) l'heure pour toutes les heures régulières de travail des salariés réguliers, telle somme devant être utilisée aux fins d'un régime de retraite dont les modalités devront être convenues entre les parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature des présentes;

8- Concernant l'application de la clause 27.01 a), il est convenu qu'une suite d'une chambre à coucher sera considérée comme l'équivalent de deux chambres et qu'une suite de deux chambres à coucher sera considérée comme l'équivalent de trois chambres;

9- L'Employeur convient de prendre les mesures nécessaires pour permettre aux préposés aux chambres de remplacer leurs bas-culottes avariés à l'occasion de leur travail. Le prix de vente desdits bas-culottes aux préposés aux chambres sera le prix que l'Employeur aura lui-même payé à l'achat;

10- Il est convenu que les préposés aux chambres qui voudront se prévaloir des dispositions de la clause 13.09 a) pour déplacer un préposé à la buanderie devront au préalable subir avec succès une période d'entraînement de trois (3) jours en qualité de préposé à la buanderie; il est de plus convenu que les préposés à la buanderie qui voudront se prévaloir des dispositions de la clause 13.09 a) pour déplacer un préposé aux chambres devront au préalable subir avec succès une période d'entraînement de deux (2) semaines en qualité de préposé aux chambres.

A défaut de ce faire, tels salariés ne pourront pas se prévaloir des dispositions de la clause 13.09 a) et ne pourront utiliser que la clause 13.09 b). Aux fins susdites, l'Employeur convient de faire signer un

LETTRE D'ENTENTE (suite)

formulaire par tous les préposés à la buanderie et les préposés aux chambres volontaires pour subir l'entraînement susdit et il convient de leur donner l'occasion de subir cet entraînement dans les soixante (60) jours de la signature des présentes.

11- L'Employeur convient d'amender le régime d'assurance collective selon la teneur de ce qui est contenu dans une lettre qui lui fut adressée le 3 mai 1982 par la Compagnie d'Assurance-vie Crown et dont photocopie est annexée aux présentes.

12- Les préposés aux chambres travaillant le soir sont cédulés au moins deux à la fois pour travailler sur le même étage; la présente disposition n'a pas pour effet de les empêcher de répondre séparément aux appels de service de courte durée.

13- Il est convenu que la pratique établie concernant le service d'une section par le barman de la Rhapsodie ou de l'Atrium est maintenue en vigueur en autant que le service à la clientèle n'en souffre pas.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 27ième jour de juin 1982.

HOTEL LE QUATRE SAISONS

Par: _____

Par: _____

Par: _____

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES DE
L'HOTEL LE QUATRE SAISONS (C.S.N.)

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: _____

ENTRE : HOTEL LE QUATRE SAISONS,
ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"



ET : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE
L'HOTEL LE QUATRE SAISONS (C.S.N.),
ci-après appelé : "LE SYNDICAT"

En considération de l'entente intervenue entre les parties relativement à une convention collective de travail régissant les salariés de la Compagnie, ~~dont un exemplaire initialé est annexé au présent protocole~~, et en considération du retour au travail desdits salariés à la suite de l'arrêt de travail en cours depuis le ou vers le 10 juin 1982, les parties conviennent de ce qui suit:

- 1- Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire, quelle qu'elle soit, ne sera imposée par la Compagnie ou aucun de ses représentants par suite d'événements liés à cet arrêt de travail ou au rôle joué par des salariés durant l'arrêt de travail ou par suite de toutes actions ou omissions de salariés durant l'arrêt de travail ou conduisant à l'arrêt de travail.
- 2- Aucune action et aucune procédure ne sera prise devant les tribunaux relativement aux événements ci-dessus et/ou relativement à leurs conséquences, par la Compagnie, contre le syndicat, la Confédération des Syndicats Nationaux et ses organismes affiliés et/ou ses représentants ou qui que ce soit d'entre eux.
- 3- Aucune action et aucune procédure ne sera prise devant les tribunaux par le Syndicat relativement aux événements ci-dessus et/ou relativement à leurs conséquences contre l'Employeur ou ses représentants ou qui que ce soit d'entre eux.
- 4- Le service continu d'un salarié ne sera pas considéré comme ayant été interrompu par l'arrêt de travail et il est réputé avoir accumulé de l'ancienneté pendant l'arrêt de travail conformément aux dispositions de la convention collective.
- 5- A la suite de la reprise du travail, les salariés sont rappelés au travail conformément aux dispositions de la convention collective.

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL (suite)

- 6- A moins d'avis contraire communiqué par la Compagnie aux salariés concernés par téléphone ou télégramme, le retour au travail s'effectue le lundi, 28 juin 1982, selon le quart de travail régulier des salariés.
- 7- Il est entendu que les cédules de vacances ne seront en aucune façon modifiées conséquemment à l'arrêt de travail.
- 8- De plus, les membres du comité de négociation seront absents sans solde de leur travail pour une période maximum de trois (3) jours à compter de lundi, le 28 juin 1982.
- 9- Il est de plus convenu que la Compagnie considérera comme en congé sans solde avec droit de retour sur son poste tout salarié qui serait condamné par la Cour, suite à un événement survenu pendant et en relation avec le conflit.
- 10- La présente entente fait partie intégrante de la convention collective à être signée entre les parties.

SIGNE A MONTREAL, ce 27 ième jour de juin 1982.

HOTEL LE QUATRE SAISONS,

Par: _____

Par: _____

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE
L'HOTEL LE QUATRE SAISONS (C.S.N.),

Par: _____

Par: _____

Par: _____

[Signature]