

NOM

NO

04034-5

8811

CLASSE	8811	NO CONV	40345
AFFIL	6	NR EMPL	58
EMP COUV	0	ET GEOD	7580 10
PERS VIS	6	NO ACC	Q22789006
DATE ENR	840208		

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22789-06
Date	Signature 82-11-09	Reception 82-11-12	Durée	Du 82-11-09	Au 85-09-12	Nombre de salariés régis par la convention collective 58

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de l'Auberge des Gouverneurs de Rimouski 124, rue Sainte-Marie Rimouski, Qc G5L 4E3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Raymond, Chabot, Martin, Pare & Cie, pour le compte du Trust Général du Canada / Delta des Gouverneurs Inc. 155 est, Boul. René Lépage Rimouski, Qc G5L 1P2 Att: M. René Joyal

Unité de négociation

Région	01-07	Activité	8811-10	Affiliation	CSN(1)
--------	-------	----------	---------	-------------	--------

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

Remarques

Q-118 31-44

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Georges E. Parent / G.E.P.	83-11-29

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

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22789-06
Date	Signature: 82-01-23 Réception: 82-01-28	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de l'Auberge des Gouverneurs de Rimouski	<input type="checkbox"/> Déposant Raymond, Chabot, Martin Paré et Co. C.P. 301, Tour de la Bourse Montréal, Qc H4Z 1G9

Unité de négociation

Entente relative aux "auditeurs de nuit"; aux mises à pied et rappel; aux congés de maladie; annexe "A"; à la rétroactivité; et annexe "C".

Noter le changement du numéro de dossier.

Région	01-07	Activité	8811 (10)	Affiliation	CSN(1)
---------------	--------------	-----------------	------------------	--------------------	---------------

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

Remarques

DEPOSANT: X
Fédération du Commerce Inc.
124, rue Sainte-Marie
Rimouski, Qc
G5L 4E3
Att: M. Claude Beaupré

Q 11831-44

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Georges E. Parent <i>[Signature]</i>	83-11-29

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

4034-5-2

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

DÉPÔT

2278906

Dépôt N°:

8 4 0 8 0 1 8

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23340-02
Date	Signature 84-02-27	Reception 84-03-16	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de l'Auberge des Gouverneurs de Rimouski	<input type="checkbox"/> Déposant Hôtellerie des Gouverneurs Inc. (Auberge des Gouverneurs Rimouski) 155, Boul. René Lepage Rimouski, Qc G5L 1B2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc. 124, rue Ste-Marie Rimouski, Qc G5L 4E3 Att: M. Claude Beaupré	Région <u>01-07</u> Activité <u>8811 (10)</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

Veillez prendre note que depuis le 19 mars 1984, le nom de l'employeur est: "Hôtellerie des Gouverneurs Inc." (Auberge des Gouverneurs Rimouski).

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Lucie Spate</i>	Date 84-08-02

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

RECHERCHE

Q 22789-06
4034-5

82 NOV 12 14 36

CONVENTION COLLECTIVE AUBERGE DES GOUVERNEURS RIMOUSKI

TABLE DES MATIERES

	<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
ABSENCES POUR MALADIE	XXII	34
ACTIVITES SYNDICALES	VIII	7
ANCIENNETE	IX	11
ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	XXVII	42
ASSURANCE COLLECTIVE	XIX	31
BUT DE LA CONVENTION	I	1
CHANGEMENTS DES CONDITIONS DE TRAVAIL	IV	3
COMMUNICATIONS	XXVI	41
CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL	XXIII	35
CONGE DE MATERNITE	XVIII	30
CONGES SOCIAUX	XVII	28
DEFINITIONS	V	4
DROITS DE LA DIRECTION	III	2
DUREE DE LA CONVENTION	XXVIII	42
FETES CHOMEES ET PAYEES	XVI	27
FONDS DE PENSION	XX	31
HEURES DE TRAVAIL	XII	19
MESURES DISCIPLINAIRES	XXIV	37
MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	XI	16
NON DISCRIMINATION	VI	6
POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL	X	14
PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	XXV	38
RECONNAISSANCE SYNDICALE	II	1
REGIME SYNDICAL	VII	7
SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	XIV	23
SECURITE ET SANTE	XV	25
TEMPS SUPPLEMENTAIRE	XIII	22
VACANCES	XXI	32

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

Raymond, Chabot, Martin, Paré & Cie
EN FIDÉICOMMIS POUR LE COMPTE DU
TRUST GÉNÉRAL DU CANADA
Re: **Delta-des Gouverneurs Inc.**

Q 22 789-06

DELTA - DES GOUVERNEURS INC.
(Auberge des Gouverneurs Rimouski)
155 est, boul. René Lepage
Rimouski (Québec)
G5L 1P2
ci-après appelée,

ARTICLE 11 - SYNDICAT SYNDICALE

L'EMPLOYEUR,

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'AUBERGE
DES GOUVERNEURS RIMOUSKI (C.S.N.)
A/S Fédération du Commerce Inc.
124, Ste-Marie
Rimouski (Québec)
G5L 4E3
ci-après appelée,

LE SYNDICAT.

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la convention est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur, ses salariés et le Syndicat, de déterminer des conditions de travail qui favorisent le bien-être des salariés et la bonne performance globale de l'entreprise, et de faciliter le règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des salariés couverts par la présente convention et visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail.

2.02 La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

L'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés exclus de l'unité de négociation et l'informe de tout changement à cette liste pendant la durée de la convention.

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

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

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

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

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

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

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

ARTICLE IV - CHANGEMENTS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

4.02 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés et lieux de travail, et en autant que cela ait un impact sur un ou des salariés, l'Employeur en avise le Syndicat, par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance.

4.03 L'Employeur donne les informations nécessaires aux salariés affectés afin de leur permettre de s'adapter à l'intérieur d'une période d'entraînement normale.

4.04 Par conséquent, si ce changement a pour effet d'entraîner la création d'un nouveau poste, les dispositions de l'article 10 s'appliquent.

Si, au contraire, un poste est aboli, les disposi-

tions du paragraphe 11.05 et suivants s'appliquent.

4.05 Les salariés réguliers en date du 12 mars 1980 ne sont pas mis à pied suite à un changement technologique.

ARTICLE V - DEFINITIONS

5.01 Promotion: transfert d'un salarié d'un poste d'une classification à un autre poste d'une autre classification dont le taux de salaire est plus élevé.

5.02 Mutation: transfert d'un salarié d'un poste d'une classification à un autre poste d'une autre classification dont le taux de salaire est identique ou à l'intérieur de la même classification.

5.03 Rétrogradation: transfert d'un salarié d'un poste d'une classification à un poste d'une autre classification dont le taux de salaire est moins élevé.

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

5.05 Salarié régulier à temps complet: un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une semaine régulière de travail tel que définie à l'article 12 ou pour

trois (3) jours ou plus dans une même semaine.

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

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

5.08 L'ancienneté du salarié régulier à temps partiel ou du salarié temporaire ou surnuméraire s'accumule au prorata du temps travaillé.

Un salarié conserve son statut tant qu'il n'a pas obtenu un poste d'un autre statut par voie d'affichage.

Pour les fins d'application de la convention, le salarié régulier à temps complet a préséance sur le salarié régulier à temps partiel et sur le salarié temporaire ou surnuméraire, et le salarié régulier à temps partiel a préséance sur le salarié temporaire ou surnuméraire.

5.09 Aux fins d'application de la présente convention, l'emploi du genre masculin comprend le genre féminin.

5.10 Conjoint: désigne l'homme ou la femme qui

- a) sont mariés et cohabitent; ou
- b) vivent ensemble maritalement et qui
 1. restent ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
 2. sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE VI - NON DISCRIMINATION

6.01 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 origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances religieuses, de son sexe ou de son orientation sexuelle, de ses opinions ou actions politiques, de son statut et des ses activités syndicales.

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

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

ARTICLE VII - REGIME SYNDICAL

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

7.02 L'Employeur retient sur la paie de chaque salarié la cotisation fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci.

7.03 L'Employeur fait remise au Syndicat, dans les quinze (15) jours du mois suivant, des montants ainsi déduits, par chèque payable à l'ordre du Syndicat, adressé au trésorier et accompagné des détails suivants: le nom de l'employé et son numéro, son numéro d'assurance sociale, le numéro de son département, les heures de travail pendant le mois, son adresse, les montants retenus.

7.04 L'Employeur perçoit de tout nouveau salarié le droit d'entrée fixé par le Syndicat sur autorisation écrite de sa part et en fait remise à ce dernier en même temps que les cotisations régulières.

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

ARTICLE VIII - ACTIVITES SYNDICALES

8.01 Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom des salariés qui sont ses représentants et de tout changement qui pourrait

se produire par la suite.

8.02 L'Employeur libère, sans perte de salaire, cinq (5) représentants, pour participer aux séances de négociation et de conciliation de la convention collective.

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

8.04 L'Employeur libère, sans perte de salaire, un (1) représentant du Syndicat, dans le but de vérifier l'exécution d'un travail prévu à la convention collective, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, laquelle ne peut être refusée sans motif sérieux.

8.05 Pour toute matière disciplinaire, tout membre du Syndicat peut être accompagné, à sa demande, d'un représentant syndical, lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.

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

8.07 L'Employeur libère, sans solde, un maximum de quatre (4) salariés de départements différents pour participer aux congrès de la CSN, de la Fédération du Commerce Inc. (CSN) et du Conseil central

du Bas St-Laurent et leur instance respective. La demande écrite pour une telle libération est faite sept (7) jours à l'avance.

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

8.09 a) L'Employeur libère, sans solde, à raison d'une demi-journée par semaine, le délégué désigné par écrit par le Syndicat, lequel agit pour la durée de son mandat. Cette demi-journée devra être convenue entre le délégué et l'Employeur dans le but de ne pas affecter les opérations de l'hôtel.

b) A la demande d'un salarié, ce délégué peut participer à une réunion avec l'Employeur pour la discussion de son grief. A la demande du Syndicat, le représentant extérieur du Syndicat peut participer aux réunions.

8.10 Une demande faite suivant le paragraphe 8.07 moins de sept (7) jours à l'avance pour cause de force majeure ne peut être refusée sans motif valable si elle ne crée pas d'inconvénient pour l'Employeur.

8.11 Pour la libération sans solde prévue aux paragraphes 8.07 et 8.09 a), l'Employeur continue de verser le salaire au salarié concerné comme s'il avait été au travail.

De la remise mensuelle des cotisations régulières faite au Syndicat, l'Employeur déduit les sommes brutes versées au salarié et les sommes versées à son acquit en vertu des lois et règlements provinciaux et fédéraux ainsi que les bénéfices marginaux prévus par la convention. Un état de la déduction effectuée est remise au Syndicat.

8.12 L'Employeur permet au Syndicat de placer un classeur au local 351.

Sur demande, le directeur général met un local à la disposition du Syndicat, sur le même étage, pour permettre à un représentant de rencontrer un salarié.

8.13 a) L'Employeur libère sans solde, sur demande, un (1) salarié pour exercer une fonction syndicale à la Fédération du Commerce, au conseil central ou à la CSN.

b) Cette demande de libération doit être faite par écrit par le Syndicat quatorze (14) jours à l'avance et la libération ne doit pas excéder douze (12) mois. L'Employeur peut retarder le début d'une telle libération si celle-ci vise un salarié qui est seul à exercer une fonction donnée sur un quart particulier, et ce tant qu'un remplaçant (salarié temporaire) n'est pas en mesure d'accomplir sa tâche de façon satisfaisante.

c) Le salarié libéré et qui désire reprendre son emploi doit donner un préavis écrit de trente (30) jours. Le salarié temporaire qui assurait le remplacement sur son poste est alors remercié de ses services. Si, par ailleurs, le poste n'est déjà plus disponible lors du retour du salarié libéré, celui-ci peut se prévaloir de son droit de déplace-

ment, conformément à l'article 11.03.

d) Pendant sa libération, le salarié cumule son ancienneté; il ne bénéficie d'aucun autre avantage prévu par la convention, sauf de l'assurance collective et du régime de retraite, sous réserve des dispositions de ces régimes, en payant la prime mensuelle totale de chacun.

ARTICLE IX - ANCIENNETE

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

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

En cas d'égalité d'ancienneté, le tirage au sort sera le moyen pour déterminer l'ancienneté.

9.02 Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a complété trente (30) jours de travail. A l'expiration de cette période de probation, son ancienneté est rétroactive à la date du premier jour de travail.

Pendant sa période de probation, un salarié peut être suspendu ou congédié sans avoir recours à la procédure de griefs prévue à la convention collective.

9.03 Un salarié conserve et accumule son ancienneté

dans les cas suivants:

- a) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
- b) absence par maladie ou accident n'excédant pas douze (12) mois. Après une telle période d'absence, le salarié conserve son ancienneté;
- c) absence prévue par la convention ou autrement autorisée par l'Employeur;
- d) absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail;

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

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) mise à pied excédant douze (12) mois;
- d) absence sans permission excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs de travail, à moins d'impossibilité physique;
- e) défaut du salarié mis à pied de reprendre sauf en cas de maladie ou accident, dans les sept (7) jours de calendrier de la réception d'un

avis de retour au travail qui lui est adressé à sa dernière adresse connue, sous pli recommandé, avec copie au Syndicat.

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

Après cette période, il perd son ancienneté.

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

9.07 Pour les fins d'application du présent article, les parties reconnaissent les départements, services et classifications suivants:

- 1- Réception : commis
téléphoniste
vérificateur (auditeur)
- 2- Entretien physique: journalier A
journalier B

3- Cuisine : cuisinier A
cuisinier B
utilité

4- Restauration : - salle à manger (jour)
commis débarrasseur
serveur

- salle à manger (soir)
commis débarrasseur
serveur

- service aux chambres
serveur

- banquets
serveur

5- Tabagie - vestiaire: commis

6- Piscine : gardien

7- Bar : barman
commis débarrasseur
serveur

8- Magasin : magasinier

9- Entretien ménager : préposé aux chambres

10- Bagages : bagagiste

ARTICLE X - POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL

10.01

Tout poste vacant ou poste nouvellement créé à l'in-

térieur de l'unité de négociation est affiché par l'Employeur aux tableaux d'affichage pendant sept (7) jours et copie de l'avis est transmise au Syndicat.

10.02 L'affichage doit contenir les exigences pertinentes et relatives à l'exécution du poste affiché et le candidat doit posséder ces exigences pour poser sa candidature. Il est entendu que tout poste affiché est également ouvert aux hommes et aux femmes. L'Employeur a le fardeau de la preuve en cas de grief quant à la pertinence des exigences posées.

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

Le salarié en vacances peut également déposer une telle demande par l'entremise de son délégué syndical.

10.03 L'Employeur s'engage à fournir sur demande au Syndicat la liste des étudiants engagés comme tel pour remplacer durant la saison les salariés en vacances.

Ces postes de remplacement de vacances seront d'abord offerts aux salariés réguliers; cependant, cette procédure ne doit pas empêcher l'Employeur de retenir les services d'un étudiant en attendant que les salariés réguliers intéressés aient manifesté leur désir de combler ces postes.

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

10.05 L'Employeur choisit parmi les candidats qui ont

postulé en suivant la procédure suivante:

a) l'Employeur accorde le poste au salarié du département concerné ayant le plus d'ancienneté départementale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste.

b) si aucun salarié du département concerné ne peut remplir les exigences normales du poste, l'Employeur accorde alors le poste au salarié d'un autre département ayant le plus d'ancienneté générale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste.

c) parmi les candidats à un poste vacant, un salarié régulier a priorité sur un salarié en probation ou surnuméraire, en autant qu'il satisfasse aux exigences normales du poste.

10.06 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail au cours de laquelle un entraînement suffisant lui est donné. Pendant cette période, si le salarié ne peut remplir les exigences normales du poste ou s'il en fait la demande, il retourne à son ancien poste sans perte d'aucun de ses droits.

ARTICLE XI - MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

11.01 Dans le cas de réduction de personnel, le salarié affecté est celui ayant le moins d'ancienneté départementale dans le département et la classification où doit s'effectuer la réduction de personnel.

11.02 Pour effectuer la mise à pied d'un salarié, l'Employeur doit procéder ainsi:

- d'abord les salariés en probation
- les salariés temporaires ou surnuméraires
- les salariés réguliers à temps partiel
- enfin, les salariés réguliers à temps complet

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

11.04 Le salarié mis à pied reçoit son avis de relevé d'emploi dans les cinq (5) jours de la mise à pied.

11.05 Dans le cas de fermeture permanente d'un département ou d'abolition définitive d'un poste, le salarié ainsi affecté peut déplacer un salarié d'un autre département ayant moins d'ancienneté générale que lui, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste.

11.06 Un salarié peut choisir la mise à pied plutôt que de se prévaloir de son droit de déplacer un autre salarié.

De même, un salarié régulier à temps complet ou à temps partiel dont les heures de travail hebdomadaire sont réduites à moins de seize (16) heures peut choisir la mise à pied. Ce salarié ne peut toutefois pas refuser par la suite de venir travailler sur appel, à moins qu'il n'en ait pas été avisé douze (12) heures à l'avance et qu'il n'ait un motif sérieux.

11.07 Tout salarié régulier définitivement mis à pied recevra, par écrit, un préavis selon les normes suivantes:

moins d'un (1) an d'ancienneté	:	une (1) semaine
un (1) an mais moins de cinq (5) ans	:	deux (2) semaines
cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans:		quatre (4) semaines
dix (10) ans et plus	:	huit (8) semaines

11.08 Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'Employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

11.09 Le retour au travail suite à une réduction de personnel se fait par ordre inverse de la mise à pied, le plus ancien étant rappelé le premier.

11.10 Poste saisonnier (piscine - vestiaire): le titulaire de poste saisonnier qui est mis à pied à la fin de la saison est rappelé au travail au début de la saison suivante.

A défaut de retour à ce poste par le titulaire, le

poste est affiché suivant le paragraphe 10.01. A la fin de la saison, le salarié régulier qui a obtenu tel poste par affichage reprend le poste qu'il détenait au début de la saison.

Le paragraphe 11.05 ne s'applique pas.

ARTICLE XII - HEURES DE TRAVAIL

12.01 La semaine régulière de travail est établie comme suit:

a) Entretien ménager, cuisine, réception et bagages

Trente-sept heures et demi (37 1/2), réparties sur cinq (5) jours de sept heures et demie (7 1/2) de travail, en plus d'une période de trente (30) minutes payées pour le repas pris vers le milieu de la journée régulière de travail.

L'article 23.04 B) prévoit des conditions particulières s'appliquant à l'audition de nuit.

b) Magasin et entretien physique

Quarante (40) heures, réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures, soit de 8h00 à 16h30 à l'exception du quart de soir. La période de repas est d'une demi-heure (1/2) non-payée, prise vers le milieu de la journée régulière.

c) Bars et restauration

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

12.02 La semaine normale de travail commence le vendredi et se termine le jeudi.

12.03 Tout salarié régulier a droit à un congé de quarante-huit (48) heures consécutives à moins d'entente contraire avec le supérieur immédiat.

12.04 Les salariés ont droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée ou période de quatre (4) heures de travail; pour les départements à service continu, cette période est prise par alternance.

12.05 Le repas est pris entre:

7h00 et 8h30 pour l'équipe de nuit

10h30 et 12h00

16h30 et 18h00

Les heures d'ouverture et de fermeture de la cuisine sont établies de façon à permettre à tous les salariés de prendre toutes les périodes de repas et de repos prévues à la convention collective.

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

12.07 (a) Dans chaque département, sauf celui de l'entretien ménager, à l'intérieur de chaque classification et selon leur ancienneté départementale, les salariés expriment leur choix sur leur horaire de travail. Cet exercice se fait à la signature de la convention et à tous les trois (3) mois par la suite.

Annulé
le
8^e 11. 09
[Signature]

b) Le salarié ayant le plus d'ancienneté départementale a préférence en regard du nombre de jours de travail par semaine. Ce salarié est conséquemment cédulé sur cinq (5) jours en autant que l'Employeur puisse le faire sans payer de temps supplémentaire et sans compromettre la qualité du service à la clientèle.

c) Les jeudis de chaque semaine, l'Employeur affiche la cédule de travail pour la semaine qui commence le vendredi en tenant compte de la préférence exprimée par le salarié suivant leur ancienneté départementale et la fluctuation des besoins du département.

A défaut de choix suffisants exprimés par l'employé, l'Employeur détermine la cédule de travail en respectant l'ordre suivant:

1. salarié régulier à temps complet
2. salarié régulier à temps partiel
3. salarié surnuméraire ou temporaire

d) Si la cédule doit être modifiée au cours de la semaine à cause de la fluctuation du département, les modifications devront être faites en respectant l'ancienneté; en cas de déplacement ou de

mise à pied, l'Employeur informe douze (12) heures à l'avance le salarié de se présenter ou de ne pas se présenter au travail.

Après les six (6) premiers mois d'application de la présente convention, l'une ou l'autre des parties pourra obtenir l'annulation du paragraphe a) par avis écrit à l'autre partie.

Annulé
le
82.11.09

L'Employeur et le Syndicat pourront alors convenir de toutes autres modalités quant au choix des horaires.

A défaut d'entente, seuls les paragraphes b), c) et d) continueront d'être appliqués.

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

Les salariés réguliers de la cuisine au service de l'Employeur le 12 mars 1980 bénéficient du même avantage.

ARTICLE XIII - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

13.01 Toute heure de travail exécutée en plus des heures régulières de travail de la journée régulière ou de la semaine régulière est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée au taux du salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

13.02 Le temps supplémentaire est volontaire et réparti entre les salariés qui exécutent normalement ce travail.

Il est cependant obligatoire par ordre inverse d'ancienneté et il est également entendu qu'un salarié ne peut refuser de compléter un travail déjà commencé malgré que cela puisse avoir pour effet de dépasser la fin de son quart de travail régulier.

13.03 Tout salarié qui a quitté l'hôtel et qui est rappelé d'urgence de son domicile à son travail ou les salariés travaillant sur une cédule de travail brisée, après les heures de travail prévues à l'article 12, bénéficient d'une garantie de trois (3) heures à taux et demi.

ARTICLE XIV - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

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

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

14.03 Les taux applicables aux nouvelles classifications créées ou aux classifications existantes, qui sont substantiellement transformées pendant la durée de la présente convention, sont déterminés par l'Employeur, après entente avec le Syndicat, en tenant compte des classifi-

cations existantes et des taux apparaissant à l'annexe A . Cependant, tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure du règlement des griefs et d'arbitrage.

14.04 a) Tous les salariés sont payés tous les deux (2) jeudis; si le jeudi est fête, les salariés sont payés le jour ouvrable précédent, le tout sous réserve des conditions climatiques.

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

14.05 Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de chèque de paie de chaque salarié:

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

14.06 Tout salarié qui est mis à pied, congédié, ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit cette décision; le salarié doit en retour remettre à l'Employeur tout ce qui est de sa propriété dans les mêmes délais.

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

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

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

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

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

ARTICLE XV - SECURITE ET SANTE

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

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

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

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

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

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

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

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre

partie pour étudier les situations dangereuses et faire les recommandations appropriées et pour analyser les circonstances entourant un accident de travail ayant causé des blessures sérieuses.

ARTICLE XVI - FETES CHOMEES ET PAYEES

16.01 L'Employeur reconnaît les jours fériés suivants:

- Le Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Pâques
- Le 1er mai
- La Fête de Dollard
- La Fête Nationale
- La Confédération
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâces
- Le 24 décembre
- Le Jour de Noël

16.02 Le salarié régulier bénéficie du paiement du jour férié s'il a travaillé le jour précédant le jour férié et le jour suivant le jour férié, sauf s'il est en congé annuel, en congé hebdomadaire, bénéficie d'un congé social, d'une absence prévue à la convention collective ou autorisée par l'Employeur.

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

1. au taux double, pour chaque heure travaillée, ou;
2. au taux simple et le choix d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié.

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

1. au taux triple, pour chaque heure travaillée;
2. au taux double et le choix d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié.

ARTICLE XVII - CONGES SOCIAUX

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

17.02 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à trois (3) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de ses père et mère, frère, soeur, beau-père et belle-mère. Ne sont

payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours devant être travaillés jusqu'au jour des funérailles.

17.03 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à un (1) jour de congé payé à son taux régulier pour assister aux funérailles de son beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père et grand-mère, si le jour des funérailles est un jour devant être travaillé.

17.04 Un salarié qui a complété sa période de probation bénéficie d'un (1) jour ouvrable de congé payé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

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

- cinq (5) jours à l'occasion de son mariage;
- un (1) jour à l'occasion du mariage d'un frère, d'une soeur, de son père ou de sa mère, de son enfant.

ARTICLE XVIII - CONGE DE MATERNITE

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

17.07 L'Employeur accorde le temps nécessaire afin de

voter aux élections fédérales ou provinciales, tel que prévu par les lois respectives.

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

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

17.09 Après deux (2) ans de service, le salarié a droit, une (1) fois l'an, et après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'il en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance. Il est entendu toutefois qu'une demande de congé annuel (vacances) prévaut sur une demande de congé sans solde.

ARTICLE XVIII - CONGE DE MATERNITE

18.01 En cas de maternité, la salariée enceinte obtient, sur demande, un congé sans solde qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait.

18.02 La salariée enceinte peut cesser de travailler en

tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin; elle doit cesser de travailler à partir de la sixième (6ième) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement. L'Employeur se réserve le droit d'exiger que la salariée cesse de travailler si son état devient incompatible aux exigences normales de son emploi.

18.03 La salariée doit reprendre son travail dans les trois (3) mois suivant l'accouchement. Elle produit un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé. Dans ce cas, elle doit présenter à son Employeur un certificat médical.

ARTICLE XIX - ASSURANCE COLLECTIVE

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

ARTICLE XX - FONDS DE PENSION

20.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur le régime de rentes existant à la date de signature de la convention, lequel est facultatif pour les salariés embauchés avant la mise en vigueur de ce régime et obligatoire pour les autres salariés après un (1) an de service.

ARTICLE XXI - VACANCES

21.01 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a moins d'une (1) année d'ancienneté, a droit à une (1) journée de vacances par mois de service, jusqu'à concurrence de dix (10) journées, rémunérées à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

21.02 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété une (1) année d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété trois (3) années d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de cinq pour cent (5%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété quatre (4) années d'ancienneté, a droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à raison de six pour cent (6%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété huit (8) années d'ancienneté, a droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété dix (10) années d'ancienneté, a droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à raison de dix pour cent (10%) du salaire gagné entre le 1er mai

de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

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

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

Dans le département "Restauration", le choix de chaque salarié est considéré en appliquant l'ancienneté départementale à chacun des secteurs suivants, de façon distincte:

1. salle à manger (jour)
2. salle à manger (soir)
3. banquets
4. service aux chambres

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

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

21.06 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la

période établie, pour raison de maladie, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, doit en aviser son Employeur, dès que possible, à moins d'impossibilité de le faire, résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, le salarié doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique. L'Employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci.

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

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

21.09 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération des vacances accumulées jusqu'à la date de son départ.

ARTICLE XXII - ABSENCES POUR MALADIE

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

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

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

22.04 Les salariés réguliers à temps partiel et les salariés temporaires ou surnuméraires reçoivent un montant équivalent à 2.4% de leur salaire à titre de congés de maladie au lieu d'accumuler de tels congés de maladie.

ARTICLE XXIII - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

23.01 L'Employeur continue de mettre à la disposition des salariés et d'entretenir à ses frais les uniformes fournis au moment de la signature de la présente convention.

Lorsqu'un salarié quitte son emploi, est congédié ou est mis à pied, il doit s'assurer de remettre à l'Employeur les effets fournis, à défaut de quoi la valeur de ces effets est déduite de son dernier chèque de paie.

23.02 L'Employeur fournit le repas ainsi que le café gratuitement.

23.03 Entretien ménager:

a) Le samedi et le dimanche, les heures de travail des préposés aux chambres sont cédulées de 8h30 à 16h30, à l'exclusion du quart de soirée.

Cependant, lorsque les circonstances et le nombre de plaintes le justifient, et après en avoir discuté avec le délégué concerné, l'Employeur peut déplacer le début de la journée de travail des salariés cédulés jusqu'à 9h00.

b) Le préposé aux chambres effectue l'entretien d'un maximum de quatorze (14) chambres par journée régulière de travail; ce nombre est réduit à treize (13) pour la période de la mi-juin à la fin d'août.

23.04

Réception:

a) Un fond de caisse est attribué à chaque commis de réception. La vérification du tiroir-caisse est effectuée en présence du commis responsable de ce tiroir-caisse.

b) Lorsqu'un seul auditeur de nuit est en fonction, son horaire régulier comprend huit (8) heures de travail et sa rémunération est égale à neuf (9) heures payées au taux régulier; les dispositions de 12.01 a) et 12.04 ne s'appliquent pas.

23.05

Salle à manger:

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

b) Les clients sont placés et partagés de façon la plus égale possible entre les sections de la salle à manger sous réserve de la création d'une section pour les non-fumeurs.

c) L'Employeur convient de remettre quinze pour cent (15%) perçu de l'addition d'un groupe organisé de clients (tour) aux salariés de la section ou de la salle où ils ont été servis.

23.06 Bagages:

L'Employeur remet au bagagiste les pourboires perçus sur les bagages d'un tour organisé.

23.07 Pendant la période du 15 décembre au 10 avril, si un salarié régulier, dont l'entrée est cédulée avant 9h00, est en retard jusqu'à un maximum de deux (2) heures à cause d'une tempête de neige grave, son salaire régulier ne sera pas diminué jusqu'à concurrence de ces deux (2) heures.

23.08 Tout salarié qui accepte de prendre son automobile pour faire des commissions en ville (dépôt bancaire, achats, poste, etc...) reçoit une allocation de vingt-cinq (0,25 \$) du kilomètre parcouru (minimum de deux (2,00 \$) dollars par sortie).

ARTICLE XXIV - MESURES DISCIPLINAIRES

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

24.02 Lorsqu'un salarié a posé un acte susceptible d'en-

traîner contre lui une suspension ou un congédiement, l'Employeur, avant d'imposer cette mesure, rencontre et communique au salarié concerné et au délégué syndical, la nature et la date de l'acte reproché.

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

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

24.05 Sur avis au directeur général ou à son représentant, tout salarié, accompagné d'un représentant du Syndicat, peut consulter son dossier.

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

ARTICLE XXV - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

25.01 Grief: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

25.02 Le salarié seul ou le délégué de département ou

Le Syndicat doit soumettre tout grief, par écrit, au directeur général ou à son représentant, dans les quinze (15) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance.

25.03 Le directeur général ou son représentant donne sa décision, par écrit, dans les quinze (15) jours de la réception du grief.

25.04 Si le salarié ou le délégué ou le Syndicat n'est pas satisfait de la décision écrite du directeur général ou de son représentant, ou à défaut de réponse, le grief peut être référé à l'arbitrage sur avis écrit à l'Employeur dans les trente (30) jours de la réponse ou de l'expiration du délai de réponse.

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

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

Les parties peuvent, d'un commun accord, étendre les délais prévus aux paragraphes 25.02 et 25.03.

25.07 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases de la procédure de règlement des griefs.

25.08 L'arbitre est désigné par le Ministère du Travail

et de la Main-d'Oeuvre, suivant les dispositions du Code du Travail.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE XXVI - COMMUNICATIONS

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

ARTICLE XXVII - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

A l'Employeur:

27.01 Directeur général
Auberge des Gouverneurs Rimouski
155 est, boul. René Lepage
Rimouski (Québec)
G5L 1P2

avec copie à:

ARTICLE XXVIII - DURÉE
28.01 Vice-président, Ressources humaines
Delta - des Gouverneurs Inc.
3050, boul. Laurier
Sainte-Foy (Québec)
G1V 3Z4

Au Syndicat:

28.02 Syndicat des Employés de l'Auberge
des Gouverneurs Rimouski (C.S.N.)
A/S Fédération du Commerce Inc.
124, Ste-Marie
Rimouski (Québec)
G5L 4E3

et au local du Syndicat

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

26.03 L'une ou l'autre des parties peut, en tout temps, changer son adresse, en donnant avis à cet effet comme sus-mentionné.

ARTICLE XXVII - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

ARTICLE XXVIII - DUREE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 12 septembre 1985.

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

En foi de quoi, les parties ont signé à Rimouski,
ce 9^e jour de novembre 1982.

Raymond, Chabot, Martin, Paré & Cie
EN FIDÉICOMMIS POUR LE COMPTE DU
TRUST GÉNÉRAL DU CANADA
Re: Delta-des Gouverneurs Inc.

Par: René Doyel
Par: [Signature]
Témoïn: [Signature] Martin Dupon [Signature]

SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'AUBERGE DES
GOUVERNEURS RIMOUSKI (C.S.N.)
Par: [Signature]
Par: Daniel Robit
Témoïn: Claude Gauthier
Maurice Gauthier

Journalier A	6,40	6,50	6,95	7,35	7,45
Journalier B	6,10	6,20	6,65	7,05	7,15
Supplément	6,35	6,50	7,10	7,50	7,60
Supplément	4,85	4,95	5,40	5,80	5,90
Comité d'hygiène et de sécurité	4,85	4,95	5,40	5,80	5,90
Supplément	3,35	3,45	3,90	4,30	4,40

ANNEXE "A" - CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

ANNEXE "A" - CLASSIFICATIONS	Signature	*83-03-13	*83-09-13	*84-09-13	*85-03-13
Serveur	4,65	4,75	5,20	5,60	5,70
Commis débarrasseur	5,20	5,30	5,75	6,15	6,25
Barman	5,50	5,60	6,05	6,45	6,55
Préposé aux chambres	6,20	6,30	6,75	7,15	7,25
Commis de réception	6,55	6,65	7,10	7,50	7,60
Téléphoniste	6,20	6,30	6,75	7,15	7,25
Vérificateur (auditeur)	7,15	7,25	7,70	8,10	8,20
Cuisinier A	6,95	7,05	7,50	7,90	8,00
Cuisinier B	6,30	6,40	6,85	7,25	7,35
Utilité	5,60	5,70	6,15	6,55	6,65
Journalier A	6,40	6,50	6,95	7,35	7,45
Journalier B	6,10	6,20	6,65	7,05	7,15
Magasinier	6,55	6,65	7,10	7,50	7,60
Bagagiste	4,85	4,95	5,40	5,80	5,90
Commis tabagie et vestiaire	4,85	4,95	5,40	5,80	5,90
Préposé à la piscine	5,00	5,10	5,55	5,95	6,05

* DEBUT DE LA PERIODE DE PAIE LA PLUS RAPPROCHEE.
Ce taux est diminué de 10% durant la période de probation.

ANNEXE "A" - CLASSIFICATIONS ET SALAIRES (suite)

Forfaitaire (boni de vie chère):

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

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

ANNEXE "B" - CONDITIONS APPLICABLES AU DEPARTEMENT DE L'ENTRETIEN MENAGER

Objet: révision d'avantages offerts

Les salariés de l'entretien ménager bénéficieront, comme par le passé, d'une période de quinze (15) minutes consécutives à la période de repas.

Il est également entendu que les horaires de travail dans ce département continuent à être déterminés selon la pratique passée.

Signé ce _____ 9^e jour de septembre 1982.

Raymond G. Gauthier, Secrétaire, Paris & Cie
Secrétaire Général pour le Comptable en Chef
Général des Travaux de l'État

Syndicat des Employés de l'Administration
des Gouvernements Fédéral (C.S.A.)

[Faint handwritten signatures on the left side of the document]

[Faint handwritten signatures on the right side of the document]

LETTRE D'ENTENTE

Objet: maintien d'avantages offerts

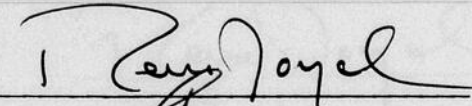
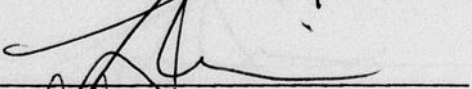
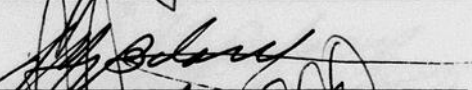
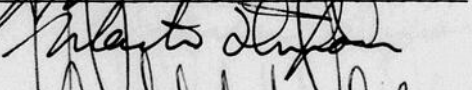
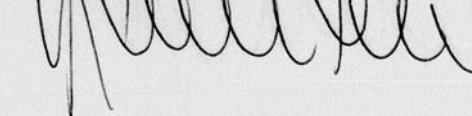
Il est entendu que, pendant la durée de la présente convention, l'Employeur continue à maintenir comme par le passé:

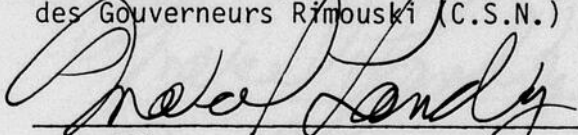

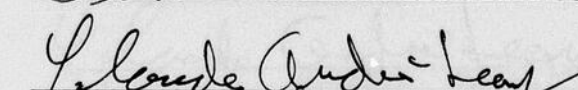
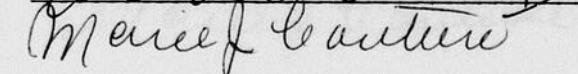
- le stationnement pour les salariés;
- le local pour les repas;
- les outils de travail présentement fournis.

Signé ce 9^e jour de novembre 1982.

Raymond, Chabot, Martin, Paré & Cie
EN FIDÉICOMMISS POUR LE COMPTE DU
TRUST GÉNÉRAL DU CANADA
Re: Delta-des Gouverneurs Inc.

Syndicat des Employés de l'Auberge
des Gouverneurs Rimouski (C.S.N.)

LETTRE D'ENTENTE

Objet: vérification de documents pour fins fiscales

Après arrangement avec le directeur général, tout salarié pourra consulter les rapports de caisse qui devront être conservés à l'Auberge et qui lui permettront de faire les vérifications, pour fin d'impôt, quant aux pourboires qu'il a reçus,

Signé à Rimouski ce 9^e jour de novembre 82

Raymond, Chabot, Martin, Paré & Cie
EN FIDÉICOMMIS POUR LE COMPTE DU
TRUST GÉNÉRAL DU CANADA
Re: Delta-des Gouverneurs Inc.

Syndicat des Employés de l'Auberge
des Gouverneurs Rimouski (C.S.N.)

Raymond Doyel

Proke Landry

[Signature]

Daniel Robit

[Signature]

Claude Gauthier

[Signature]

Marie-Couture

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

Il est entendu entre les parties:

AUBERGE DES GOUVERNEURS RIMOUSKI

et

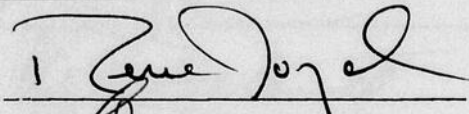
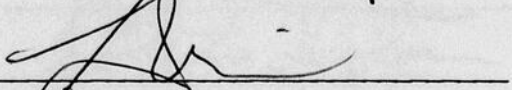
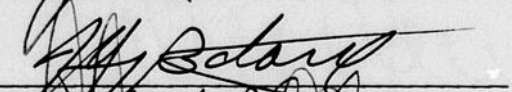
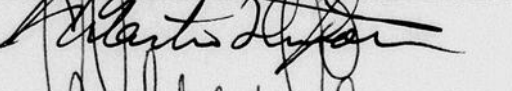
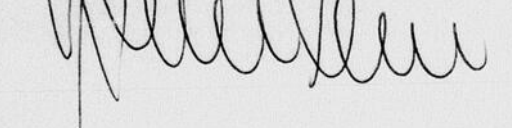
SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'AUBERGE
DES GOUVERNEURS RIMOUSKI (C.S.N.)

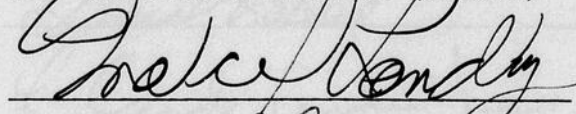
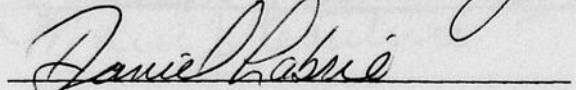
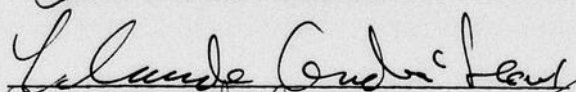
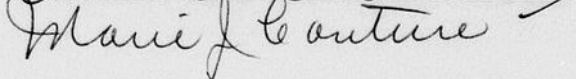
que le taux du journalier "B" sera majoré de 0,25 \$ l'heure pour les heures
travaillées entre 0h00 et 8h00.

Signé à Rimouski, ce 9^e jour de novembre 82
1982.

Raymond, Chabot, Martin, Paré & Cie
EN FIDÉICOMMIS POUR LE COMPTE DU
TRUST GÉNÉRAL DU CANADA
Re: Delta-des Gouverneurs Inc.

Syndicat des Employés de l'Auberge
des Gouverneurs Rimouski (C.S.N.)

LETTRE D'ENTENTE

Département restauration, section salle-à-manger - soir

Il est convenu que dans la section salle-à-manger - soir, le choix des horaires et des périodes de vacances annuelles se fait en respectant l'ordre suivant, et ce pendant la durée de la présente convention.

- 1- Maurice Mercure
- 2- Georges Bédard
- 3- Mario Couture
- 4- Daniel Labrie

Signé à Rimouski ce 9^e jour de novembre 82
1982.

Raymond, Chabot, Martin, Paré & Cie
EN FIDÉICOMMIS POUR LE COMPTE DU
TRUST GÉNÉRAL DU CANADA
Re: Delta-des Gouverneurs Inc.

Syndicat des Employés de l'Auberge
des Gouverneurs Rimouski (O.S.N.)

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Entente intervenue entre :

'82 JAN 28 11 14

Delta des Gouverneurs Inc.,
Auberge des Gouverneurs,
155 Est Boul René Lévesque,
Rimouski

Employeurs

et

Syndicat des Employés de l'Auberge
des Gouverneurs de Rimouski (CSN)
124 St - Marie
Rimouski.

Syndicat

Les parties conviennent que
la convention collective intervenue entre elles
le 12 mars 1980 est modifiée ainsi qu'il suit
pour s'appliquer aux auditeurs de nuit, compris
dans l'unité de négociation décrite dans la
décision du Commissaire du Travail Robert Caron,
24 septembre 1981 (Dossier Q-11831-28, Affaire QR-007-10-80):

A.S.

Article II Reconnaissance du Syndicat

2.07

La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec le 24 septembre 1981

Article XI Poste vacant - Min à pied - Rappel

11.09

5- Réception et auditeurs de nuit

Article XXI Congés de maladie

21.02

Les journées ainsi accumulées sont payées à compter de la première journée de maladie.

Annexe A

À compter de la fin de la période paie suivant
la signature des présentes, ^{point vers le 4 fév 82} le salaire horaire de l'auditeur de nuit
est de \$6.50 alors qu'il est de \$8.80 à compter du
1^{er} mars 1982.

Retroactivité:

1- Si l'employeur vers^{le 4 février 82} aux auditeurs
son salaire à la date de signature des présentes, le
différentiel entre le taux horaire ~~si~~ payé et le
taux suivant pour chaque heure payée:

1-11-80 \$5.90

1-9-81 \$6.50

~~Pour ses heures travaillées~~

Le même différentiel est versé à Robin

Poirier pour la période du 1^{er} novembre 1980 au 1^{er} avril 1981.

2- Si l'employeur verse la somme de \$60.⁰⁰
à Robert Cozqu et \$125.⁰⁰ à Michel Beaudet.

Annexe "C"

Conditions particulières

- 10 - Le repas est pris entre 04.00 heures et 05.30 heures et, à cette fin, un repas complet est fourni par l'Employeur.
- 11 - Le paragraphe 22.04 s'applique lorsque deux (2) auditeurs de nuit sont en fonction. Lorsque un seul auditeur est en fonction, ses huit (8) heures de travail sont rémunérées pour neuf (9) heures à taux simple et les paragraphes 22.01 à 1c ne s'appliquent pas.
- 12 - Lorsque un auditeur de nuit est entraîné en période d'achalandage, il est alors troisième auditeur.
- 13 - L'auditeur de nuit est autorisé pour un maximum de cinq (5) jours consécutifs de travail. La présente clause ne doit pas être interprétée comme étant une garantie du nombre de jours de travail par semaine.

En foi de quoi, les parties ont signé
à Rimouski, ce 23^{ème} jour de Janvier 1982

Delta des Gouverneurs Inc

par. Henry Beland

Syndicat des Employés de l'Autogère
des Gouverneurs de Rimouski (CSA)

par. Joseph Landry
Michel Beaudet

M. C. G. T.
QUÉBEC

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

'84 MAR 16 11:57

AUBERGE DES GOUVERNEURS RIMOUSKI

et

SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'AUBERGE DES GOUVERNEURS RIMOUSKI (CSN)

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- 1. Que les préposés à la buanderie fassent partie du département entretien ménager. A cet effet, à l'article 9.07 de la convention collective au département 9, entretien ménager, on ajoute après préposé aux chambres, préposé à la buanderie.
- 2. Que les heures de travail soient celles prévues à l'article 12.01 a).
- 3. Que le salaire et toutes les autres conditions de travail soient celles qui s'appliquent aux préposés aux chambres.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A Ste-Foy,
CE 27 E JOUR DE février 1984.

AUBERGE DES GOUVERNEURS
RIMOUSKI

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
L'AUBERGE DES GOUVERNEURS
DE RIMOUSKI (CSN)

[Signature]

Lysée Berger Vice Présidente

[Signature]

Marie Cousture Secrétaire