NOM

NO 03909-9

C.A.E. 8811 NO.CONV. 39099
AFFIL. 6 NB.EMPL. 169
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 20400 30
PERS.VIS. 6 NO.ACC. Q11831014
DATE ENR.850123

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

Réf. Q99637-01

DÉPÔT

03909-9

Dépôt N°: 85 10 073

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[X] 1ière convention [ ] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23340-22
Date	Signature: 85-09-30 / Réception: 85-10-04	Durée: Du 85-09-30 Au 86-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 4

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Auberge des Gouverneurs Sainte-Foy	[ ] Déposant Hôtellerie des Gouverneurs Inc. (Aubergedes Gouverneurs Sainte-Foy) 3050, Boul. Laurier Sainte-Foy, Qc G1V 2M5
[X] Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: M. Claude Girard	Région 03-03 Activité 8811-10 Affiliation 06 CSN

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] **Voir au verso pour les codes →**

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierre Dancs	85-10-07

018-02-

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

003 (094)

RECHERCHE

'85 OCT -4 13:34
B.C.G.T.
QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE:

HÔTELLERIE DES GOUVERNEURS INC.
(AUBERGE DES GOUVERNEURS SAINTE-FOY)

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'AUBERGE DES GOUVERNEURS SAINTE-FOY (C.S.N.)
UNITE: VERIFICATEURS DE NUIT

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE II - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE IV - DISPOSITIONS 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 âge, de sa nationalité, de ses croyances religieuses, de ses opinions politiques ou de ses activités syndicales.

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

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

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

ARTICLE V - DEFINITIONS

5.01 Salarié en probation: un salarié qui n'a pas complété 240 heures de travail au service de l'Employeur.

5.02 Salarié régulier: désigne un salarié qui a complété sa période de probation, et qui est habituellement cédulé pour vingt-quatre (24) heures ou plus de travail par semaine.

5.03 Salarié régulier à temps partiel: désigne le salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour quatre (4) heures mais moins de vingt-quatre (24) heures de travail par semaine.

5.04 Salarié temporaire: désigne le salarié qui est expressément embauché pour un travail spécifique ou d'une durée déterminée, ou pour combler un poste dépourvu temporairement de son titulaire. Ce salarié acquiert ses droits d'ancienneté conformément aux autres dispositions de la présente convention, mais il est entendu qu'il est licencié et que cette ancienneté se perd lorsque le travail pour lequel il a été embauché est terminé.

Dans le cas où un poste temporaire est accordé à un salarié en vertu des articles 13.02 et 13.03, ce salarié conserve son statut, continue à accumuler son ancienneté et reprend son ancien poste lorsque la situation temporaire est terminée.

5.05 Autre unité de négociation: désigne l'unité de négociation régissant tous les autres salariés de l'hôtel.

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

5.07 Changement de statut: le salarié conserve son statut tel que défini au présent article tant qu'il n'a pas obtenu, suite à un affichage ou à l'exercice de son droit de déplacement (bumping), un poste d'un autre statut même s'il travaille de temps à autre selon les modalités d'un statut différent du sien.

Nonobstant ce premier paragraphe, l'Employeur procède à une révision générale du statut des salariés autres que temporaires quatre (4) fois par année, soit le 15 avril, le 15 juillet, le 15 octobre et le 15 janvier.

Dépendamment du nombre d'heures de travail accumulées durant chacune de ces périodes de treize (13) semaines, le salarié voit son statut maintenu ou modifié selon la situation suivante:

a) trois cent douze (312) heures travaillées ou plus: statut de régulier

b) cinquante et une (51) à trois cent onze (311) heures travaillées: statut de régulier à temps partiel

c) cinquante (50) heures travaillées ou moins: statut de surnuméraire

Ce statut révisé est en vigueur pour les treize (13) semaines suivantes.

Le salarié qui a travaillé au moins cinquante-deux (52) quarts sur la période de treize (13) semaines maintient ou obtient cependant le statut de régulier même si ses heures travaillées ne totalisent pas trois cent douze (312) heures.

Les absences sans perte de rémunération sont considérées comme temps travaillé aux fins de l'article 5. Il en est de même des absences non-rémunérées demandées et accordées par écrit.

ARTICLE VI - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES

6.01 Suite à un avis d'un (1) mois du changement technique advenant qu'un salarié régulier ne puisse ou ne désire pas exercer son droit de déplacement suite à l'abolition de son poste dû à la mise en place d'un nouvel appareil qui effectue le travail effectué auparavant par lui, il conserve son ancienneté et conserve un droit de rappel jusqu'à trois (3) ans de la mise à pied.

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

ARTICLE VII - 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 et remet au trésorier du Syndicat, dans les quinze (15) jours de la fin du mois, les sommes ainsi perçues.

7.03 L'Employeur fait remise au Syndicat des montants ainsi déduits, par chèque payable à l'ordre du Syndicat, et adressé au trésorier. La remise est accompagnée d'un état confectionné suivant la pratique passée ou suivant la nouvelle pratique, le Syndicat étant informé des changements.

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

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

ARTICLE VIII - ACTIVITES SYNDICALES

8.01 Les mêmes tableaux que ceux prévus pour l'autre unité de négociation seront utilisés aux fins d'afficher les avis de convocation aux assemblées ou tout autre avis relatif aux activités syndicales, en autant que cela ne soit pas injurieux à l'égard de l'Employeur.

8.02 Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom des salariés qui sont délégués et de tout changement qui pourra se produire par la suite.

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

8.04 Le Syndicat peut utiliser le même local que celui prévu à l'article 8.04 de l'autre unité de négociation.

8.05 L'Employeur libère, sans perte de salaire un (1) délégué à la fois, pour participer aux séances de négociation et de conciliation de la convention collective.

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

8.07 L'Employeur libère, sans solde, un (1) délégué pour participer aux congrès de la C.S.N., de la Fédération du Commerce Inc. (C.S.N.) et du Conseil Central de Québec et leur instance respective. La demande écrite pour une telle libération est faite dix (10) jours à l'avance.

8.08 L'Employeur libère, sans solde, sur demande écrite faite dix (10) jours à l'avance, un (1) salarié pour participer à des réunions ou sessions d'étude. De telles réunions ou sessions d'étude devront être tenues à l'extérieur de la propriété de l'Employeur.

8.09 Pour toute matière disciplinaire, tout membre du Syndicat doit être accompagné, à sa demande, d'un délégué syndical, lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur, et ce en autant qu'un délégué ou officier du Syndicat soit dans l'établissement.

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

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

ARTICLE IX - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

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

9.02 Le salarié seul ou le délégué de département ou le Syndicat doit soumettre tout grief, par écrit, au supérieur immédiat concerné, dans les quinze (15) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance.

9.03 Le supérieur immédiat donne sa décision, par écrit, dans les quinze (15) jours de la réception du grief.

9.04 Si le salarié ou le délégué ou le Syndicat n'est pas satisfait de la décision écrite du supérieur immédiat, ou à défaut de réponse, le grief est référé à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 10.

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

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

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

ARTICLE X - ARBITRAGE

10.01 Un grief sera considéré comme référé à l'arbitrage si un avis écrit à cet effet est adressé à l'Employeur dans les trentes (30) jours qui suivent la réception de la réponse ou, à défaut, l'expiration du délai prévu à l'article 9.03 et si l'arbitre désigné reçoit ce même avis dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son envoi à l'Employeur.

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

10.03 Pour la durée de cette convention, les parties désignent à l'avance M. Jean Sexton, Me Jacques Sylvestre et Me François G. Fortier.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE XI - CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

ARTICLE XII - ANCIENNETE

12.01 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 dans son département; cette ancienneté se perd lorsque le salarié applique sur un poste affiché d'un département couvert par l'autre unité de négociation et l'obtient conformément aux dispositions de la présente convention.

12.02 Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a complété 240 heures de travail pour l'Employeur. A l'expiration de cette période de probation, son ancienneté est rétroactive à la date de son entrée en service.

Pendant sa période de probation, un salarié peut être suspendu ou congédié et il ne peut avoir recours à la procédure de grief.

12.03 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 Sécurité du Travail.

12.04 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi est considéré comme terminé dans les cas suivants:

a) Abandon volontaire de son emploi;

b) congédiement pour cause juste et suffisante;

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

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

e) défaut du salarié mis à pied de reprendre le travail, sauf en cas de maladie ou accident, dans les sept (7) jours de calendrier de la réception d'un avis de retour au travail qui lui est adressé à sa dernière adresse connue, sous pli recommandé, avec copie au Syndicat.

12.05 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.

ARTICLE XIII - POSTE VACANT - MISE À PIED - RAPPEL

13.01 Un poste vacant ou un poste nouvellement créé à l'intérieur de la présente unité de négociation ou de l'autre unité est affiché par l'Employeur pendant sept (7) jours et copie de l'avis est transmise au Syndicat. Les salariés intéressés doivent, pendant ce délai, déposer leur demande au bureau du personnel, avec copie au secrétaire du Syndicat.

13.02 Un poste temporaire pour plus de deux (2) mois doit faire l'objet d'un affichage. Si cette situation temporaire est due à l'absence du titulaire habituel du poste pour cause de maladie ou accident, il est entendu que ce titulaire reprend son poste à son retour.

13.03 L'Employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure suivante:

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

b) si aucun salarié du département concerné ne peut remplir les exigences normales du poste ou ne postule, l'Employeur accorde le poste au salarié de l'un des départements de l'autre unité de négociation ayant le plus d'ancienneté générale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;

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

d) le salarié qui remplit un poste vacant a droit à une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours de travail. Si, au cours de cette période, un salarié ne peut ou ne veut garder le nouveau poste, il a droit de retourner à son poste antérieur, sans perte d'aucun de ses droits. Si, au cours de cette période, l'Employeur retourne le salarié à son poste antérieur, il a le fardeau de la preuve en cas de grief.

13.04 a) Une réduction de personnel affecte les salariés dans l'ordre suivant:

1. stagiaire
2. salarié en probation
3. salarié temporaire
4. salarié régulier à temps partiel
5. salarié régulier

b) Le salarié régulier ainsi affecté pour une période effective ou prévisible de plus de 3 semaines peut, après un préavis d'une semaine à son supérieur immédiat, déplacer immédiatement le salarié d'un département de l'autre unité de négociation ayant moins d'ancienneté générale que lui, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales du postes.

c) Le salarié régulier qui perd son statut lors de la révision périodique des statuts prévue en 5.07 peut se prévaloir de son ancienneté générale pour exercer son droit de déplacement, en autant qu'il puisse remplir les exigences du poste sur lequel il veut déplacer, dans son département ou, si cela s'avère impossible, dans un autre département.

13.05 Dans le cas de fermeture permanente ou partielle du département, le salarié ainsi affecté peut déplacer un salarié d'un département de l'autre unité de négociation ayant moins d'ancienneté générale que lui, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.

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

13.07 Le retour au département et le rappel au travail suite à une réduction de personnel se font par ordre inverse de la mise à pied dans le département; cet article n'a pas pour effet d'empêcher un salarié d'appliquer sur un poste vacant ou nouvellement créé, conformément à la convention.

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

b) Tout en continuant de remplir sa tâche habituelle, une personne exclue de l'unité de négociation ne peut, par son travail dans une occupation de l'unité de négociation, occasionner la mise à pied ou le maintien de la mise à pied d'un salarié, ni une diminution de ses heures de travail.

13.09 La vérification de nuit constitue un département en soi.

Lorsqu'il est fait mention dans la présente convention d'un département de l'autre unité de négociation, il s'agit de:

1. Verrière
2. Service aux chambres
3. Cuisine

4. Hébergement

5. Piano bar, disco bar (sous-sol), piscine bar

6. Entretien ménager

7. Maintenance - magasin

8. Conciergerie

9. Banquets

10. Bar service

ARTICLE XIV - SALAIRES ET CLASSIFICATION

14.01 Les taux de salaires payés pour les salariés visés par la présente convention sont indiqués à l'annexe A, qui en fait partie intégrante.

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

14.03 Les taux applicables aux nouvelles classifications créées ou aux classifications existantes, qui sont substantiellement transformées pendant la durée de la présente convention, sont déterminés par l'Employeur, après entente avec le Syndicat, en tenant compte des classifications existantes et des taux apparaissant à l'Annexe "A". Cependant, tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure de règlement des griefs et arbitrage.

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

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

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

1. Le nom de l'Employeur;

2. Le nom et prénom du salarié;

3. L'identification de l'emploi du salarié;

4. La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;

5. Le nombre d'heures payées au taux normal;

6. Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;

7. La nature et le montant des primes, indemnités, allocations, commissions ou pourboire versés;

8. Le taux du salaire;

9. Le montant du salaire brut;

10. La nature et le montant des déductions opérées;

11. Le montant net versé au salarié.

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

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

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

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

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

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

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

14.10 Lors d'une réduction de personnel, un salarié peut choisir d'être mis à pied plutôt que de déplacer un salarié d'un autre département dans une classification dont le taux de salaire est inférieur au sien.

ARTICLE XV - 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 ou de terminer sa journée normale de travail à cause de l'accident.

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

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 formé en vertu de l'article 15.06 de l'autre unité de négociation a juridiction sur la présente unité.

ARTICLE XVI - MESURES DISCIPLINAIRES

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

Pour fin d'information, l'Employeur fait parvenir au Syndicat copie des avis disciplinaires écrits dans les sept (7) jours qui suivent; il est toutefois admis qu'advenant une omission de ce faire, ce fait ne sera pas considéré comme un vice de procédure entraînant l'invalidation de la mesure disciplinaire.

16.02 Lorsqu'un salarié a posé un acte susceptible d'entraîne contre lui une suspension ou un congédiement, l'Employeur, avant d'imposer cette mesure, rencontre et communique au salarié concerné et au délégué syndical la nature et la date de l'acte reproché. Sur demande du Syndicat, l'Employeur donne les motifs du congédiement par écrit dans les sept (7) jours qui suivent.

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

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

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

ARTICLE XVII - UNIFORMES

17.01 L'Employeur continue de mettre à la disposition et d'entretenir à ses frais les uniformes qu'il fournit ainsi que les vêtements de modèle particulier exigés pour compléter l'uniforme.

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

ARTICLE XVIII - CONGES SOCIAUX

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

18.02 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à trois (3) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de ses père et mère, frère, soeur, beau-père et belle-mère. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours devant être travaillés jusqu'au jour des funérailles inclusivement.

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

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

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

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

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

18.06 Un salarié appelé à agir comme juré 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.

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

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

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

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

ARTICLE XIX - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

19.01 a) La semaine régulipere de travail est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures.

b) Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes par chaque demi-journée de travail, prise en alternance.

c) Tout salarié a droit à un congé de quarante-huit (48) heures consécutives dans la même semaine, soit après cinq (5) jours de travail consécutifs.

d) La semaine normale de travail commence le jeudi et se termine le mercredi.

e) La pratique passée concernant les repas est maintenue.

19.02 Temps supplémentaire:

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

19.03 Le temps supplémentaire est volontaire et réparti entre les salariés qui exécutent normalement ce travail, sauf en continuité du travail commencé. Il est obligatoire par ordre inverse d'ancienneté.

19.04 Le salarié régulier qui se rapporte au travail selon sa cédule établie et qui travaille moins, à la demande de l'Employeur, a droit à une rémunération équivalente à sa journée cédulée.

19.05 Tout salarié qui a quitté l'hôtel et qui est rappelé d'urgence de son domicile au travail, bénéficie d'une garantie de trois (3) heures à taux et demi.

19.06 Le salarié exprime par écrit, à chaque période de dix (6) mois à compter dela signature de la convention, le choix de ses quarts et jours de travail.

Le mercredi de chaque semaine, l'Employeur affiche la cédule de travail pour la semaine qui commence le jeudi en tenant compte de la préférence exprimée par le salarié suivant son ancienneté départementale et de la fluctuation des besoins de chaque département. A l'exception des départements affectés au service de nourriture et boisson, cette cédule ne comportera pas moins de quatre (4) heures de travail par jour.

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

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

19.07 Le nombre d'heures hebdomadaire ou quotidien ne doit en aucune manière être considéré ou interprété comme une garantie de travail tant hebdomadaire que quotidien.

ARTICLE XX - VACANCES

20.01 Un salarié qui, au ler 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 ler mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

20.02 Un salarié qui, au ler 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 ler mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

Un salarié qui, au ler 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 ler mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

Un salarié qui, au ler 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 ler mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courange.

Un salarié qui, au ler 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 ler mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courange.

Un salarié qui, au ler 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 ler mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

Un salarié qui, au ler mai d'une année, a complété douze (12) années d'ancienneté, a droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à raison de onze pour cent (11%) du salaire gagné entre le ler mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

20.03 L'Employeur affiche, au plus tard le 15 mars, une liste des salariés avec leur ancienneté et la durée de congé annuel à laquelle ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence, au plus tard le ler avril. La période de congé se situe entre le 15 mai et le 15 septembre à moins d'entente entre l'Employeur et l'employé concerné.

20.04 L'Employeur déterminera la date du congé annuel en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés et de l'ancienneté départementale. Le congé annuel est accordé à un (1) salarié à la fois et la période de congé est continue, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le salarié.

20.05 A compter du ler mai 1985, un salarié régulier ou régulier à temps partiel dont les années de services lui donnant droit à une rémunération supplémentaire de vacances seraient complétées après la fin de l'année de référence aura droit à cette rémunération additionnelle à l'anniversaire de son entrée en service, au prorata du nombre de mois complets restant à venir dans la nouvelle année de référence.

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

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

20.08 La rémunération du congé annuel est remise au salarié avant son départ en congé annuel. Si le congé annuel est pris en semaines non continues, le salarié reçoit avant chacun de ses départs la partie de rémunération correspondant à la durée du congé qu'il prend à ce moment.

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

ARTICLE XXI - REGIME DE RENTES

21.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur le régime de rentes existant à la date de signature de la convention. Ce régime est obligatoire.

ARTICLE XXII - CONGE DE MATERNITE

22.01 L'Employeur accorde à la salariée enceinte un congé de maternité sans solde selon les modalités qui suivent.

22.02 Pour les fins de l'article 22.01, une salariée est réputée être à l'emploi de l'Employeur durant une grève ou un lock-out.

22.03 Sous réserve des articles 22.07 et 22.08, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder vingt (20) semaines. Elle peut le répartie à son gré avant ou après la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

22.04 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalent à la période de retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

22.05 A partie de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de sa salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt q son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

22.06 Lorsqu'il y a danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de ladurée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 22.03 à compter du début de la huitième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

22.07Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

22.08 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

22.09 La salariée qui fait parvenir, avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'Employeur, un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.

22.10 Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner, par écrit, à l'Employeur, un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 22.06, le certificat médical remplace le présent avis.

22.11 Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser de travailler dans un délai moindre.

22.12 En cas de fausse-couche naturelle ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

22.13 Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 22.10, 22.11 et 22.12 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de retour au travail.

22.14 Dans le cas et selon les limites prévues aux articles 22.03, 22.04, 22.07, 22.08 et 22.09, une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 22.10, 22.11 et 22.12 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

22.15 Sous réserve de l'article 22.04, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé aux articles 22.10 à 22.14 est présumée avoir démissionné.

22.16 L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

22.17 A la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la salariée dans son poste en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

22.18 La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.

22.19 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

22.20 Lorsque l'Employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

22.21 La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à la salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

22.22 Un congé sans solde de huit (8) semaines consécutives est accordé à un salarié qui adopte un enfant, à la condition qu'il soit la personne reconnue pour s'occuper à plein temps de son enfant et sur avis préalable de deux (2) mois.

22.23 Il est convenu que la salariée qui, pour cause de maladie, ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité peut bénéficier des congés de maladie et autres avantages selon le régime applicable aux absences pour maladie en produisant un certificat médical à cet effet avant la fin de son congé de maternité régulier.

A la suite de son accouchement et à la dondition d'en faire une 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.

22.24 Si la salariée convoite un autre poste, au moment de son départ en congé, elle le signale par écrit à l'Employeur; cet avis écrit est considéré comme une candidature en bonne et due forme advenant qu'un tel poste soit affiché pendant son absence et l'Employeur applique à ce moment les modalités prévues à l'article 13.03. Un délégué syndical peut également poser la candidature d'un salarié en congé de maternité sur un poste affiché pendant son absence.

22.25 L'Employeur informe la salariée qui l'a informé qu'elle était enceinte de tous cas de maladie infectieuse dont il a connaissance et qui peut mettre en danger la salariée enceinte ou le foetus.

22.26 Les articles 40 à 48 de la Loi sur la Santé et Sécurité au travail s'appliquent à une salariée enceinte.

ARTICLE XXIII - FETES CHÔMEES ET PAYEES

23.01 L'Employeur reconnaît les jours fériés suivants:

- le Jour de l'An
- le lendemain du Jour de l'An
- le Vendredi Saint
- Pâques
- le 1er mai
- la Fête de Dollard
- la Saint-Jean Baptiste
- la Confédération
- la Fêet du Travail
- l'Action de Grâces
- le 24 décembre
- le Jour de Noël

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

23.03 Le salarié régulier cédulé et qui travaille l'un de ces jours fériés est rémunéré, après entente avec son supérieur immédiat, selon l'une des modalités suivantes:

a) à taux simple pour chaque heure travaillée, en plus du paiement du congé ou

b) à taux simple et le chois d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié, après entente avec l'Employeur

c) à taux simple avec accumulation pendant un (1) an d'un maximum de six (6) congés pour les salariés réguliers ayant complété une (1) année de service mais moins de huit (8) en date du 30 avril de l'année courante, ou d'un maximum de trois (3) congés pour ceux ayant complété à la même date huit (8) années de service ou plus sans nuire aux vacances des autres salariés. Il est entendu que le paiement d'un congé accumulé se fait selon le taux horaire du salarié en vigueur à la date du congé férié.

23.04 Le salarié régulier cédulé pour être en congé et qui travaille à la demande de l'Employeur, est rémunéré selon l'une des modalités suivantes, après entente avec son supérieur immédiat:

a) à taux double pour chaque heure travaillée, en plus du paiement du congé, ou

b) à taux double et le choix d'un (1) jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié, après entente avec l'Employeur

c) à taux double avec accumulation de congés selon les mêmes modalités qu'en 23.03 c).

23.05 Le salarié régulier à temps partiel cédulé et qui travaille l'un de ces jours fériés est rémunéré au taux simple pour chaque heure travaillée, en plus du paiement du congé.

23.06 Le salarié régulier à temps partiel non cédulé et qui travaille, à la demande de l'Employeur, est rémunéré au taux double pour chaque heure travaillée, en plus du paiement du congé.

23.06 Le salarié régulier à temps partiel non cédulé et qui travaille, à la demande de l'Employeur, est rémunéré au taux double pour chaque heure travaillée, en plus du paiement du congé.

ARTICLE XXIV - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

24.01 Le salarié régulier accumule une demi-journée de congé de maladie par mois de travail; cette disposition s'applique à compter de la signature de la présente convention.

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

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

24.04 Les salariés réguliers à temps partiel reçoivent un montant équivalent à 2.4% de leur salaire à titre de congés de maladie au lieu d'accumuler de tels congés de maladie.

ARTICLE XXV - ASSURANCE COLLECTIVE

25.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur le régime d'assurance collective existant pour l'autre unité de négociation. La participation à ce régime est obligatoire pour tous les salariés admissibles.

ARTICLE XXVI - COMMUNICATION

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

à l'Employeur:

Directeur général
Hôtellerie des Gouverneurs Inc.
(Auberge des Gouverneurs Sainte-Foy)
3030, boulevard Laurier
Sainte-Foy (Québec)
G1V 2M5

au Syndicat:

Syndicat des Travailleurs de l'Auberge
de Sainte-Foy (C.S.N.)
Local du Syndicat
3030, boulevard Laurier
Sainte-Foy (Québec)
G1V 2M5

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 susmentionné.

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

Un tiroir-caisse est attitré pour chaque commis de réception par quart de travail.

ARTICLE XXVII - ANNEXES

27.01 Les annexes 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 se termine le 31 août 1986 à 24h00.

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 lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à SAINTE-FOY, ce 30e jour du mois de septembre 1985.

HÔTELLERIE DES GOUVERNEURS INC.
(Auberge des Gouverneurs Sainte-Foy)

Claude Duchêneau

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'AUBERGE DES GOUVERNEURS SAINTE-FOY (C.S.N.)

Lise St-Hilaire

Céline Poulet

Marc Desjardins

ANNEXE "A" - SALAIRES

	85-01-01	86-01-01
12 mois et plus	8,20	8,60
3 mois à 12 mois	7,90	8,25
0 à 3 mois	7,50	7,75

ANNEXE "B"

L'Employeur fournit le repas et le café gratuitement.

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

ANNEXE "C" - FORFAITAIRE

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

Vers le 27 septembre 1985	125.00 $
Vers le 27 mars 1986	125.00 $

LETTRE D'ENTENTE

entre: Hôtellerie des Gouverneurs Inc.
Auberge des Gouverneurs Sainte-Foy

et: Syndicat des Travailleurs de l'Auberge
des Gouverneurs Sainte-Foy (C.S.N.)

Il est convenu ce qui suit:

Les salariés suivants conservent leur salaire jusqu'au 31 décembre 1985.

A compter du 1er janvier 1986, leur salaire est ajusté à l'échelle prévue en annexe de la convention collective.

Céline Pouliot	8,21 / heure
Marc Deslauriers	8,21 / heure
Céline Dusablon	7,90 / heure
Richard Côté	8,40 / heure

Signé à Sainte-Foy, le 30 septembre 1985.

Claude Descôteaux

Claude Descôteaux, directeur général

Jean-Pierre Morlot

Jean-Pierre Morlot, contrôleur

Clément Boudrias

Clément Boudrias, dir. Ress. humaines

Céline Pouliot

Marc Deslauriers

LETTRE D'ENTENTE

entre: Hôtellerie des Gouverneurs Inc.
Auberge des Gouverneurs Sainte-Foy

et: Syndicat des Travailleurs de l'Auberge
des Gouverneurs Sainte-Foy (C.S.N.)

Il est convenu ce qui suit:

- à la date de la signature, l'ancienneté de Monsieur Richard Côté est établie pour fin de bénéfices marginaux à: 17 juin 1978

- et pour valoir comme ancienneté départementale, son ancienneté s'établit à: 10 septembre 1984

Signé à Sainte-Foy, le 30 septembre 1985.

Claude Descôteaux
Claude Descôteaux, directeur général

Lise Hivergé

Jean-Pierre Morlot, contrôleur

Céline Morlot

Clément Boudrias, dir. Ress. humaines

Marc Deschamps

ENTENTE RELATIVE À L'APPLICATION DE CERTAINES CLAUSES

5.07 Dans le cas où un salarié régulier justifie une absence pour maladie ou accident, chaque journée d'absence lui vaut un crédit d'heures égal à la moyenne des heures quotidiennes travaillées dans la dernière période de paie complète précédant son absence.

Le salarié régulier à temps partiel, surnuméraire ou temporaire n'obtient pas de crédit d'heures pour ces absences.

Le temps de repas rémunéré est également calculé dans le cas du salarié régulier.

23.02 Dans le cas d'un salarié régulier dont la semaine de travail comprend moins de cinq (5) jours, les jours de congés hebdomadaires sont reconnus comme étant le samedi et le dimanche aux fins d'application de ce seul article.

DES GOUVERNEURS
Siège social: 3050, boulevard Laurier, Sainte-Foy (Québec) G1V 3Z4 Tél.: 418 653-1460

B.C.Q.T.
QUÉBEC
'85 OCT -4 13:34

Sainte-Foy, le 1er octobre 1985

Madame Céline Dusablon
Auberge Sainte-Foy

Madame,

La présente est pour confirmer votre statut de surnuméraire advenant le cas où vous vous disqualifiez du statut régulier ou régulier à temps partiel.

Nous espérons le tout à votre entière satisfaction.

Clément Boudrias, c.r.i.
Directeur, Ressources humaines

CB/jc
c.c.: Syndicat
M. Claude Descôteaux

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

DÉPÔT
DEPOT CORRIGE

Dépôt N°: 8 4 1 0 1 4 9

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 039099

Objet	[ ] 1ière convention	[X] Renouvellement	[ ] Entente	[ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 11831-14
Date	Signature: 84-09-27	Réception: 84-10-05	Durée	Du: 84-09-29	Au: 86-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 169

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Auberge des Gouverneurs Ste-Foy 155, boulevard Charest Est Québec (Québec) G1K 3G6	[X] Déposant Hôtellerie des Gouverneurs Inc. (Auberge des Gouverneurs de Ste-Foy) 3050, boulevard Laurier Ste-Foy (Québec) G1V 3Z4 Att.: M. René Joyal
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région: 3.03 Activité: 8811 (10) Affiliation: C.S.N. (1)

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] — Voir au verso pour les codes →

Remarques

CORRECTION: A été déposée dans le dossier Q 23340-14 aurait dû être déposée dans le dossier Q 11831-14.

A NOTER: Sur l'accréditation le nom de l'employeur est: Delta des Gouverneurs Inc.
Et. visé: Auberge des Gouverneurs

Veuillez présenter requête pour modifier le nom, selon l'article 39 du Code du Travail.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Thérèse Demers
THERESE DEMERS

Date: 84-11-13

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

003 (113)

RECHERCHE

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 10 149

...ssaire Général du Travail a reçu
...72 du code du travail, le document ci-dessous

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 03909-9

[X] ...ière convention [ ] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances ▶ Q 23340-14

Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
84-09-27	84-10-05		84-09-29	86-08-31	169

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Auberge des Gouverneurs Ste-Foy 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	[X] Déposant Hôtellerie des Gouverneurs Inc. (Auberge des Gouverneurs de Ste-Foy) 3050, Boul. Laurier Sainte-Foy, Qc G1V 3Z4 Att: M. René Joyal
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région 03-03 Activité 8811 (10) Affiliation CSN (1)

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné ▶ 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: J. Tremblay

Date: 84-10-09

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

003 (113)

RECHERCHE

3909-9,

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

HOTELLERIE DES GOUVERNEURS INC.
(AUBERGE DES GOUVERNEURS DE
SAINTE-FOY)
3030, boulevard Laurier
Sainte-Foy, Québec., G1V 2M5
ci-après appelé,

L'EMPLOYEUR

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'AUBERGE DES GOUVERNEURS DE
SAINTE-FOY (C.S.N.),
155 est, boulevard Charest,
Québec, Québec., G1K 3G6
ci-après appelé,

LE SYNDICAT.

PAR MESSAGER
'84 OCT -5 15:48
C.C.T.
QUÉBEC

En vigueur du 29 septembre 1984
au 31 août 1986 inclusivement

CONVENTION COLLECTIVE - AUBERGE DES GOUVERNEURS DE SAINTE-FOY

TABLE DES MATIERES

	ARTICLE	PAGE
ACTIVITES SYNDICALES	V111	8
ANCIENNETE	X11	15
ARBITRAGE	X	10
ASSURANCE COLLECTIVE	XXV	44
BUT DE LA CONVENTION	1	1
CHANGEMENTS DES CONDITIONS DE TRAVAIL	X1	15
CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES	V1	6
COMMUNICATIONS	XXV11	46
CONDITIONS PARTICULIERES	XXV1	44
CONGE DE MATERNITE	XX11	37
CONGES SOCIAUX	XXV111	27
DEFINITIONS	V	4
DISPOSITIONS GENERALES	1V	3
DROITS DE LA DIRECTION	111	3
DUREE DE LA CONVENTION	XX1X	47
FETES CHOMEES ET PAYEES	XX111	41
HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE	X1X	29
LETTRE D'ENTENTE ET ANNEXES	XXV111	47
MESURES DISCIPLINAIRES	XV1	26
POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL	X111	18
PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	1X	12
PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT	XX1V	43
RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	11	1
REGIME DE RENTES	XX1	36
REGIME SYNDICAL	V11	7
SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	X1V	22
SECURITE ET SANTE	XV	24
UNIFORMES	XV11	27
VACANCES	XX	33

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE:

HOTELLERIE DES GOUVERNEURS INC.
(AUBERGE DE SAINTE-FOY)
3030, boulevard Laurier
Sainte-Foy, Québec., G1V 2M5,
ci-après appelé,

L'EMPLOYEUR

-ET-

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

LE SYNDICAT.

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION -

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

ARTICLE 11 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT -

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

2.02 La convention s'applique à tous les sa-

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

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

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

Cependant, la présente disposition ne restreint pas le droit de l'Employeur de confier à des firmes extérieures l'entretien d'équipement qui nécessite de la main-d'oeuvre plus spécialisée (exemple: ascenseurs, dactylographes, machines comptables, système 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 111 - DROITS DE DIRECTION -

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

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

ARTICLE 1V - DISPOSITIONS 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 âge, de sa nationalité, de ses croyances religieuses, de ses opinions politiques ou de ses activités syndicales.

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

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

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

ARTICLE V - DEFINITIONS -

5.01 Salarié en probation: Un salarié qui n'a pas complété deux cent quarante (240) heures de travail au service de l'Employeur.

5.02 Salarié régulier: Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour vingt-quatre (24) heures ou plus de travail par semaine.

5.03 Salarié régulier à temps partiel: Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour quatre (4) heures mais moins de vingt-quatre (24) heures de travail par semaine.

5.04 Salarié surnuméraire: Un salarié qui a complété sa période de probation et dont les services sont requis de façon irrégulière pour du travail sur appel.

5.05 Salarié temporaire: Désigne le salarié qui est expressément embauché pour un travail spécifique ou

d'une durée déterminée, ou pour combler un poste dépourvu temporairement de son titulaire. Ce salarié acquiert ses droits d'ancienneté conformément aux autres dispositions de la présente convention, mais il est entendu qu'il est licencié et que cette ancienneté se perd lorsque le travail pour lequel il a été embauché est terminé.

Dans le cas où un poste temporaire est accordé à un salarié en vertu des articles 13.02 et 13.03, ce salarié conserve son statut, continue à accumuler son ancienneté et reprend son ancien poste lorsque la situation temporaire est terminée.

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

5.07 Changement de statut: Le salarié conserve son statut tel que défini au présent article tant qu'il n'a pas obtenu, suite à un affichage ou à l'exercice de de son droit de déplacement (bumping), un poste d'un autre statut même s'il travaille de temps à autre selon les modalités d'un statut différent du sien.

Nonobstant ce premier paragraphe, l'Employeur procède à une revision générale du statut des salariés autres que temporaire quatre (4) fois par année, soit le 15 avril, le 15 juillet, le 15 octobre et le 15 janvier.

Dépendamment du nombre d'heures de travail accumulées durant chacune de ces périodes de treize (13) semaines, le salarié voit son statut maintenu ou modifié selon la

situation suivante:

a) trois cent douze (312) heures travaillées ou plus: statut de régulier

b) cinquante et une (51) à trois cent onze (311) heures travaillées: statut de régulier à temps partiel

c) cinquante (50) heures travaillées ou moins: statut de surnuméraire

Ce statut revisé est en vigueur pour les treize (13) semaines suivantes.

Le salarié qui a travaillé au moins cinquante-deux (52) quarts sur la période de treize (13) semaines maintient ou obtient cependant le statut de régulier même si ses heures travaillées ne totalisent pas trois cent douze (312) heures.

Les absences sans perte de rémunération sont considérées comme temps travaillé aux fins de l'article 5. Il en est de même des absences non-rémunérées demandées et accordées par écrit.

ARTICLE V1 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES -

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

Advenant qu'un salarié régulier embauché après le 2 mai 1979 ne puisse exercer son droit de déplacement suite à l'application du présent article, il continue d'accumuler son ancienneté et conserve un droit de rappel jusqu'à concurrence de trois (3) ans suivant sa mise-à-pied.

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

ARTICLE V11 - 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 et remet au trésorier du Syndicat, dans les quinze (15) jours de la fin du mois, les sommes ainsi perçues.

7.03 L'Employeur fait remise au Syndicat des montants ainsi déduits, par chèque payable à l'ordre du Syndicat, et adressé au trésorier. La remise est accompagnée d'un état confectionné suivant la pratique passée ou suivant la nouvelle pratique, le Syndicat étant informé des changements.

L'Employeur perçoit de tout nouveau salarié le droit d'entrée fixé par le Syndicat et il en

fait la remise au Syndicat en même temps que la remise de sa première cotisation syndicale.

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

Pour l'année 1984, la première liste sera fournie le 30 septembre plutôt que le 31 juillet.

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

ARTICLE V111 - ACTIVITES SYNDICALES -

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

8.02 Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom des salariés qui sont délégués et de tout changement qui pourra se produire par la suite.

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

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

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

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

8.07 L'Employeur libère, sans solde, quatre (4) délégués de départements différents, pour participer aux congrès de la C.S.N., de la Fédération du Commerce Inc. (C.S.N.) et du Conseil Central de Québec et leur instance respective. La demande écrite pour une telle libération est faite cinq (5) jours à l'avance.

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

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

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

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

8.10 Pour toute matière disciplinaire, tout membre du Syndicat doit être accompagné, à sa demande, d'un délégué syndical, lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur, et ce en autant qu'un délégué ou officier du Syndicat soit dans l'établissement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 1X - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS -

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

9.02 Le salarié seul ou le délégué de département ou le Syndicat doit soumettre tout grief, par écrit, au supérieur immédiat concerné, dans les quinze (15) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance.

9.03 Le supérieur immédiat donne sa décision, par écrit, dans les quinze (15) jours de la réception du grief.

9.04 Si le salarié ou le délégué ou le Syndicat n'est pas satisfait de la décision écrite du supérieur

immédiat , ou à défaut de réponse, le grief est référé à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 10.

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

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

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

ARTICLES X - ARBRITRAGE -

10.01 Un grief sera considéré comme référé à l'arbitrage si un avis écrit à cet effet est adressé à l'Employeur dans les trentes (30) jours qui suivent la réception de la réponse ou, à défaut, l'expiration du délai prévu à l'article 9.03 et si l'arbitre désigné reçoit ce même avis dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son envoi à l'Employeur.

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

10.03 Pour la durée de cette convention, les parties désignent à l'avance M. Jean Sexton, Me Jacques Sylvestre et Me François G. Fortier.

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

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

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

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

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

10.08 Toutes les décisions que peuvent prendre les parties, à l'une ou l'autre étape de la procédure

de griefs, lient les parties et sont exécutoires.

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

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

ARTICLE X1 - CHANGEMENTS DES CONDITIONS DE TRAVAIL-

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

ARTICLE X11 - ANCIENNETE -

12.01 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 dans un département; cette ancienneté se perd lorsque le salarié applique sur un poste affiché d'un autre département et l'obtient conformément aux dispositions de la présente convention.

12.02 Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un

salarié a complété deux cent quarante (240) heures de travail pour l'Employeur. A l'expiration de cette période de probation, son ancienneté est rétroactive à la date de son entrée en service.

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

12.03 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 Sécurité du Travail.

12.04 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi est considéré comme terminé dans les cas suivants:

a) Abandon volontaire de son emploi;

b) congédiement pour cause juste et suffisante;

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

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

e) défaut du salarié mis à pied de reprendre le travail, sauf en cas de maladie ou accident, dans les sept (7) jours de calendrier de la réception d'un avis de retour au travail qui lui est adressé à sa dernière adresse connue, sous pli recommandé, avec copie au Syndicat.

12.05 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.

12.06 Les salariés surnuméraires sont appelés au travail par ordre d'ancienneté, le plus ancien étant appelé le premier. Ils ne sont plus appelés après trois (3) refus consécutifs à des jours différents de se présenter au travail et leur emploi est alors considéré comme terminé.

ARTICLE X111 - POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL -

13.01 Un poste vacant ou un poste nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation est affiché par l'Employeur aux tableaux d'affichage pendant sept (7) jours et copie de l'avis est transmise au Syndicat. Les salariés intéressés doivent, pendant ce délai, déposer leur demande au bureau du personnel, avec copie au secrétaire du Syndicat.

13.02 Un poste temporaire pour plus de deux (2) mois doit faire l'objet d'un affichage. Si cette situation temporaire est due à l'absence du titulaire habituel du poste pour cause de maladie ou accident, il est entendu que ce titulaire reprend son poste à son retour.

13.03 L'Employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure suivante:

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

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

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

d) le salarié qui remplit un poste vacant a droit à une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours de travail. Si, au cours de cette période, un salarié ne peut ou ne veut garder le nouveau poste, il a droit de retourner à son poste antérieur, sans perte d'aucun de ses droits. Si, au cours de cette période, l'Employeur retourne le salarié à son poste antérieur, il a le fardeau de la preuve en cas de grief.

13.04 a) Dans chaque département et à l'intérieur de chaque classification, une réduction de personnel affecte les salariés dans l'ordre suivant et en respectant l'ancienneté départementale, s'il y a lieu

1.- stagiaire
2.- salarié en probation
3.- salarié temporaire
4.- salarié surnuméraire
5.- salarié régulier à temps partiel
6.- salarié régulier

b) Le salarié régulier ainsi affecté pour une période effective ou prévisible de plus de trois (3) semaines peut, après un pré-avis d'une (1) semaine à son supérieur immédiat, déplacer immédiatement le salarié d'un autre département, ayant moins d'ancienneté générale que lui, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste et en autant qu'il ne puisse exercer son droit de déplacement dans son département sur un poste offrant un nombre d'heures de travail égal ou supérieur à celui qu'il occupe avant le réduction de personnel.

c) Le salarié régulier qui perd son statut lors de la revision périodique des statuts prévue en 5.07 peut se prévaloir de son ancienneté générale pour exercer son droit de déplacement, en autant qu'il puisse remplir les exigences du poste sur lequel il veut déplacer, dans son département ou, si cela s'avère impossible, dans un autre département.

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

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

13.07 Le retour au département et le rappel au travail suite à une réduction de personnel se font par ordre inverse de la mise à pied dans le département; cet article n'a pas pour effet d'empêcher un salarié d'appliquer sur un poste vacant ou nouvellement créé, conformément à la convention.

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

1.- Salle à manger - banquets - service aux chambres - bars;
2.- Cuisine;

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

A la fin des opérations saisonnière, ils reprennent le poste qu'ils détenaient avant le début des opérations et ainsi de suite.

Le paragraphe 13.05 ne s'applique pas.

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

b) Sous réserve de l'acréditation et des items 1, 4, 11 s'il y a lieu de l'article 13.10, les classifications actuelles régies par la convention collective de travail ne seront pas remplies par les salariés exclus de l'unité de négociation; cependant, le Syndicat accepte que le travail effectué par les salariés exclus de l'unité de négociation au 2 mai 1979 continue de l'être comme par le passé, ce qui n'aura pas effet de faire perdre l'emploi des salariés réguliers au 2 mai 1979.

13.10 Pour fins d'application de la présente convention collective, les parties reconnaissent dix (10) départements:

1.- Verrière;
2.- Service aux chambres;
3.- Cuisine;
4.- Hébergement;
5.- Piano-bar - Disco-bar (bar sous-sol)
Piscine-bar;

6.- Entretien ménager;
7.- Maintenance - Magasin;
8.- Conciergerie;
9.- Banquet;
10.- Bar service.

Advenant que les auditeurs de nuit soient reconnus comme faisant partie de l'unité de négociation, un onzième (11e) département sera constitué.

ARTICLE X1V - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS -

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

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

14.03 Les taux applicables aux nouvelles classifications créées ou aux classifications existantes, qui sont substantiellement transformées pendant la durée de la présente convention, sont déterminés par l'Employeur, après entente avec le Syndicat, en tenant compte des classifications existantes et des taux apparaissant à l'Annexe "A". Cependant, tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure de règlement des griefs et arbitrage.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14.10 Lors d'une réduction de personnel, un salarié peut choisir d'être mis à pied plutôt que de déplacer un salarié d'un autre département dans une classification dont le taux de salaire est inférieur au sien.

ARTICLE XV - 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'Em-

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

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

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

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

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

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

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre partie pour étudier les situations dangereuses et faire les recommandations appropriées et pour analyser les

circonstances entourant un accident de travail ayant causé des blessures sérieuses.

ARTICLE XVI - MESURES DISCIPLINAIRES -

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

Pour fin d'information, l'Employeur fait parvenir au Syndicat copie des avis disciplinaires écrits dans les sept (7) jours qui suivent; il est toutefois admis qu'advenant une omission de ce faire, ce fait ne sera pas considéré comme un vice de procédure entraînant l'invalidation de la mesure disciplinaire.

16.02 Lorsqu'un salarié a posé un acte susceptible d'entraîner contre lui une suspension ou un congédiement, l'Employeur, avant d'imposer cette mesure, rencontre et communique au salarié concerné et au délégué syndical la nature et la date de l'acte reproché. Sur demande du Syndicat, l'Employeur donne les motifs du congédiement par écrit dans les sept (7) jours qui suivent.

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

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

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

ARTICLE XV11 - UNIFORMES -

17.01 L'Employeur continue de mettre à la disposition et d'entretenir à ses frais les uniformes qu'il fournit ainsi que les vêtements de modèle particulier exigés pour compléter l'uniforme.

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

ARTICLE XV111 - CONGES SOCIAUX -

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

18.02 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à trois (3) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de ses père et mère, frère, soeur, beau-père et belle-mère. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours devant être travaillés jusqu'au jour des funérailles inclusivement.

18.03 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à un (1) jour de congé payé à son taux régulier pour assister aux funérailles de son beau-frère, belle-

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

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

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

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

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

18.06 Un salarié appelé à agir comme juré 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'a un maximum de douze (12) jours par année.

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

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

18.08 Un congé sans solde est accordé à un salarié pour

une période de deux (2) mois consécutifs lors de l'adoption d'un enfant, sur avis préalable de deux (2) mois.

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

ARTICLE XIX - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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

Le repas, d'une durée de trente (30) minutes, est pris vers le milieu de la journée régulière de travail, selon les heures d'ouverture suivantes:

10h30 et 12h00
16h30 et 18h00
20h30 et 21h30

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

c) Commis de réception et téléphoniste:

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

d) Tout salarié régulier a droit à un congé de quarante-huit (48) heures consécutives dans la même semaine, soit après cinq (5) jours de travail consécutifs; la semaine régulière pourra toutefois comprendre six (6) jours consécutifs de travail dans le cas d'une préposée à l'entretien ménager dont l'Employeur aurait accepté de changer l'horaire, suite à sa demande.

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

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

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

19.02 Entretien ménager:

a) La semaine régulière est de trente-cinq (35) heures, réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures de travail

b) Une cédule de travail est préparée le mercredi, avant la fin du premier quart de travail, pour la semaine qui suit, tenant compte de la fluctuation des besoins de ce département. L'Employeur informe douze (12) heures à l'avance le salarié cédulé de se présenter ou ne pas se présenter au travail.

c) Le ler mai de chaque année, l'Employeur déter-

mine la section du préposé à l'entretien ménager en tenant compte de la préférence exprimée par le salarié suivant son ancienneté départementale.

Advenant le départ en cours d'année d'un salarié assigné à une section , il est remplacé dans cette section par un autre salarié en tenant compte de l'ancienneté départementale.

19.03 Maintenance - Magasin:

La semaine régulière est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures de travail, de 8h00 à 16h30, à l'exception d'un quart d'un soir.

19.04 Cuisine, conciergerie, hébergement:

La semaine régulière est de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$), réparties en cinq (5) jours de sept heures et demies ($7\frac{1}{2}$) de travail.

19.05 Autres départements (Verrière, service aux chambres, piano-bar, disco-bar(sous-sol) et piscine-bar, banquet et bar service)

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

19.06 Temps supplémentaire:

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

Les heures supplémentaires effectuées un jour de fête chômé et payé au sens de la présente convention collective seront rémunérées aux taux du salaire régulier majoré de deux cent pour cent (200%).

19.07 Le temps supplémentaire est volontaire et réparti entre les salarié qui exécutent normalement ce travail, sauf en continuité du travail commencé. Il est obligatoire par ordre inverse d'ancienneté.

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

19.09 Tout salarié qui a quitté l'hôtel et qui est rappelé d'urgence de son domicile au travail, sauf les salariés affectés aux banquets ou les salariés travaillant sur une cédule de travail brisée, après les heures de travail prévues à l'article 19, bénéficie d'une garantie de trois (3) heures à taux et demi.

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

Le mercredi de chaque semaine, l'Employeur affiche la cédule de travail pour la semaine qui commmence le jeudi, en tenant compte de la préférence exprimée par le salarié suivant son ancienneté départementale et de la fluctuation des besoins de chaque département. A l'exception des départements affectés au service de nourriture et boisson, cette cédule ne comportera pas moins de

quatre (4) heures de travail par jour.

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

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

ARTICLE XX - VACANCES

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

20.02 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété une (1) année d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de quatrepour 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 ler mai d'une année, a complété quatre (4) années d'ancienneté, a droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à raison desix pour cent (6%) du salaire gagné entre le ler mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

Un salarié qui, au ler 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 ler mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

Un salarié qui, au ler 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 ler mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

Un salarié qui, au ler mai d'une année, a complété douze (12) années d'ancienneté, a droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à raison de onze pourcent (11%) du salaire gagné entre le ler mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

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

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

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

Entre le 1er juin et le 1er septembre de chaque année l'Employeur accorde aux salariés les congés annuels à raison d'un (1) salarié par classification et de six (6) préposés à l'entretien ménager à la fois. Aux fins de ce paragraphe exclusivement, l'expression "classification" regroupe les catégories suivantes:

- en cuisine
  a) les cuisiniers
  b) les plongeurs(utilité)

- à la Verrière
  a) l'équipe du jour
  b) l'équipe du soir

- à l'entretien technique: un (1) salarié plus le peintre
- autres départements: selon les classifications de l'annexe A

20.05 A compter du 1er mai 1985, un salarié régulier ou régulier temps partiel dont les années de service lui donnant droit à une rémunération supplémentaire de vacances seraient complétées après la fin de l'année de référence aura droit à cette rémunération additionnelle à l'anniversiare de son entrée en service, au prorata du nombre de mois complets restant à venir dans la nouvelle année de référence.

20.06 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la

période établie, pour raison de maladie, accident, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, doit en aviser son Employeur, dès que possible, avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire, résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances son 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 et des dates déjà autorisées pour les autres salariés.

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

20.08 La rémunération du congé annuel est remise au salarié avant son départ en congé annuel. Si le congé annuel est pris en semaines non continues, le salarié reçoit avant chacun de ses départs la partie de rémunération correspondant à la durée du congé qu'il prend à ce moment.

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

ARTICLE XX1 - REGIME DE RENTES

21.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur le régime de rentes existant à la date de signature de la convention. Ce régime est obligatoire.

ARTICLE XX11 - CONGE DE MATERNITE

22.01 L'Employeur accorde à la salariée enceinte un congé de maternité sans solde selon les modalités qui suivent.

22.02 Pour les fins de l'article .01, une salarié est réputée être à l'emploi de l'Employeur durant une grève ou un lock-out.

22.03 Sous réserve des articles .07 et .08, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder vingt (20) semaines. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

22.04 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalent à la période de retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

22.05 A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

22.06 Lorsqu'il y a danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article .03 à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

22.07 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

22.08 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

22.09 La salariée qui fit parvenir, avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'Employeur, un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.

22.10 Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner, par écrit, à l'Employeur, un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article .06, le certificat médical remplace le présent avis.

22.11 Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser de travailler dans un délai moindre.

22.12 En cas de fausse-couche naturelle ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'évènement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'évènement.

22.13 Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles .10, .11 et .12 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de retour au travail.

22.14 Dans le cas et selon les limites prévues aux articles .03, .04, .07, .08 et .09, une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles .10, .11 et 12 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'évènement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

22.15 Sous réserve de l'article .04, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé aux articles .10 à .14 est présumée avoir démissionné.

22.16 L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

22.17 A la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la salariée dans son poste en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

22.18 La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.

22.19 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

22.20 Lorsque l'Employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

22.21 La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à la salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

22.22 Un congé sans solde de huit (8) semaines consécutives est accordé à un salarié qui adopte un enfant, à la condition qu'il soit la personne reconnue pour s'occuper à plein temps de son enfant et sur avis préalable de deux (2) mois.

22.23 Il est convenu que la salariée qui, pour cause de maladie, ne peut reprendre son travail à l'expiration de son

congé de maternité peut bénéficier des congés de maladie et autres avantages selon le régime applicable aux absences pour maladie en produisant un certificat médical à cet effet avant la fin de son congé de maternité régulier.

A la suite de son accouchement et à la condition d'en faire une 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.

22.24 Si la salariée convoite un autre poste, au moment de son départ en congé, elle le signale par écrit à l'Employeur; cet avis écrit est considéré comme une candidature en bonne et due forme advenant qu'un tel poste soit affiché pendant son absence et l'Employeur applique à ce moment les modalités prévues à l'article 13.03. Un délégué syndical peut également poser la candidature d'un salarié en congé de maternité sur un poste affiché pendant son absence.

22.25 L'Employeur informe la salariée qui l'a informé qu'elle était enceinte de tout cas de maladie infectieuse dont il a connaissance et qui peut mettre en danger la salariée enceinte ou le foetus.

22.26 Les articles 40 à 48 de la Loi sur la santé et sécurité au travail s'appliquent à la salariée enceinte.

ARTICLE XX111 - FETES CHOMEES ET PAYEES -

23.01 L'Employeur reconnaît les jours fériés suivants:

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

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

23.03 Le salarié régulier cédulé et qui travaille l'un de ces jours fériés est rémunéré, après entente avec son supérieur immédiat, selon l'une des modalités suivantes:

a) à taux simple pour chaque heure travaillée, en plus du paiement du congé ou

b) à taux simple et le choix d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié, après entente avec l'Employeur

c) à taux simple avec accumulation pendant un (1) an d'un maximum de six (6) congés pour les salariés réguliers ayant complété une (1) année de service mais moins de huit (8) en date du 30 avril de l'année courante, ou d'un maximum de trois(3)

congés pour ceux ayant complété à la même date huit (8) années de service ou plus sans nuire aux vacances des autres salariés. Il est entendu que le paiement d'un congé accumulé se fait selon le taux horaire du salarié en vigueur à la date du congé férié.

23.04 Le salarié régulier cédulé pour être en congé et qui travaille à la demande de l'Employeur, est rémunéré selon l'une des modalités suivantes, après entente avec son supérieur immédiat:

a) à taux double pour chaque heure travaillée, en plus du paiement du congé, ou

b) à taux double et le choix d'un (1) jour de congé dans les trente (30) jours suivants le jour férié, après entente avec l'Employeur

c) à taux double avec accumulation de congés selon les même modalités qu'en 23.03 C.

23.05 Le salarié régulier à temps partiel cédulé et qui travaille l'un de ces jours fériés est rémunéré au taux simple pour chaque heure travaillée, en plus du paiement du congé.

23.06 Le salarié régulier à temps partiel non cédulé et qui travaille, à la demande de l'Employeur, est rémunéré au taux double pour chaque heure travaillée, en plus du paiement du congé.

ARTICLE XXIV - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

24.01 Le salarié régulier accumule une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congés de maladie par mois de travail.

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

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

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

ARTICLE XXV - ASSURANCE COLLECTIVE

25.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur le régime d'assurance collective existant à la date de signature de la convention. La participation à ce régime est obligatoire pour tous les salariés admissibles.

ARTICLE XXV1 - CONDITIONS PARTICULIERES -

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

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

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

Les salariés de l'entretien ménager régulièrement affectés à la lingerie n'effectuent pas l'entretien des chambres à moins qu'il y ait réduction d'heures ou mises à pied.

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

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

26.04 La pratique courante quant au partage de la commission des ventes "Tour de Ville" (seight seeing tour) est maintenue.

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

Il remet aussi les pourboires perçus, par bagage, lors de tours organisés; le montant de ces pourboires est établi selon les taux du marché.

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

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

26.06 Salle à manger

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

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

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

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

26.07 Les proposés à l'entretien ménager doivent rapporter à la gouvernante tout objet trouvé dans une chambre. Les objets autre que la boisson et non réclamés par les clients sont remis aux préposés à l'entretien ménager après trois (3) mois. Un objet réclamé doit faire l'objet d'un document signé par le client ou son représentant s'il vient en prendre possession lui-même; dans le cas où l'objet réclamé est expédié au client, copie de la lettre accompagnant l'envoi est remise au salarié.

ARTICLE XXV11 - COMMUNICATIONS

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

A l'Employeur:

Directeur Général
Hôtellerie des Gouverneurs Inc.
(Auberge des Gouverneurs de Ste-Foy)
3030, boulevard Laurier
Sainte-Foy, Québec
G1V 2M5

Au Syndicat:

Syndicat des Travailleurs de l'Auberge des
Gouverneurs de Sainte-Foy (C.S.N.)
Local du Syndicat
3030, boulevard Laurier
Sainte-Foy, Québec
G1V 2M5

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

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

ARTICLE XXV111 - LETTRES D'ENTENTE ET ANNEXES

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

ARTICLE XX1X - DUREE DE LA CONVENTION

29.01 La présente convention entre en vigueur le 29 septembre 1984 et se termine le 31 août 1986, à 24h00

Il est entendu qu'elle s'applique également à tous les salariés couverts par le nouveau certificat d'accréditation émis le 17 août 1984(salariés de moins de soixante (60) heures par mois).

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

En foi de quoi les parties ont signé à Sainte-Foy ce 27e jour de septembre 1984.

Hôtellerie des Gouverneurs (Auberge des Gouverneurs de Ste-Foy)	Syndicat des Travailleurs de l'Auberge des Gouverneurs de Sainte-Foy (C.S.N.)
Claude Descôteaux	André Grenier

ANNEXE A - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

	29/09/84	06/12/84	07/03/85	05/09/85	06/03/86
Serveur(se)					
1)	6,15 $	6,20 $	6,30 $	6,51 $	6,64 $
2)	5,84 $	5,89 $	5,98 $	6,18 $	6,30 $
Commis débarrasseur					
1)	6,43 $	6,50 $	6,70 $	6,90 $	7,09 $
2)	6,10 $	6,17 $	6,36 $	6,55 $	6,73 $
Barman (Piano)					
1)	6,54 $	6,61 $	6,81 $	6,95 $	7,08 $
2)	6,21 $	6,27 $	6,46 $	6,60 $	6,72 $
Barman (Disco)					
1)	6,43 $	6,50 $	6,70 $	6,84 $	6,97 $
2)	6,10 $	6,17 $	6,36 $	6,49 $	6,62 $
Préposé bar service					
1)	6,95 $	7,00 $	7,15 $	7,35 $	7,50 $
2)	6,60 $	6,65 $	6,79 $	6,98 $	7,12 $
Surveillant(e)					
1)	7,32 $	7,44 $	7,66 $	7,89 $	8,05 $
2)	6,95 $	7,06 $	7,27 $	7,49 $	7,64 $
Préposé ent. ménager					
1)	7,05 $	7,22 $	7,43 $	7,65 $	7,80 $
2)	6,69 $	6,85 $	7,05 $	7,26 $	7,41 $
Maintenance «A»					
1)	8,70 $	8,99 $	9,27 $	9,53 $	9,72 $
2)	8,26 $	8,54 $	8,80 $	9,05 $	9,23 $
Maintenance «B»					
1)	8,37 $	8,55 $	8,80 $	9,10 $	9,33 $
2)	7,95 $	8,12 $	8,36 $	8,64 $	8,86 $
Journalier					
1)	7,05 $	7,22 $	7,43 $	7,65 $	7,80 $
2)	6,69 $	6,85 $	7,05 $	7,26 $	7,41 $

Hôtel Gouv.

		29/09/84	06/12/84	07/03/85	05/09/85	06/03/86
Aide-magasinier						
	1)	7,05 $	7,22 $	7,43 $	7,65 $	7,80 $
	2)	6,69 $	6,85 $	7,05 $	7,26 $	7,41 $
1er Cuisinier						
	1)	9,25 $	9,49 $	9,77 $	10,06 $	10,35 $
	2)	8,78 $	9,01 $	9,28 $	9,55 $	9,83 $
2° Cuisinier						
	1)	8,59 $	8,79 $	9,05 $	9,32 $	9,59 $
	2)	8,16 $	8,35 $	8,59 $	8,85 $	9,11 $
3° Cuisinier						
	1)	7,76 $	7,91 $	8,15 $	8,38 $	8,63 $
	2)	7,37 $	7,51 $	7,74 $	7,96 $	8,19 $
Utilité						
	1)	6,77 $	6,86 $	7,07 $	7,27 $	7,43 $
	2)	6,43 $	6,51 $	6,71 $	6,90 $	7,05 $
Commis réception						
	1)	7,54 $	7,75 $	8,00 $	8,15 $	8,38 $
	2)	7,16 $	7,36 $	7,60 $	7,74 $	7,96 $
Téléphoniste						
	1)	7,38 $	7,59 $	7,81 $	7,99 $	8,22 $
	2)	7,01 $	7,21 $	7,41 $	7,59 $	7,80 $
Réservation						
	1)	7,38 $	7,59 $	7,81 $	7,99 $	8,22 $
	2)	7,01 $	7,21 $	7,41 $	7,59 $	7,80 $
Chasseur						
	1)	6,15 $	6,20 $	6,30 $	6,51 $	6,64 $
	2)	5,84 $	5,89 $	5,98 $	6,18 $	6,30 $

1) - salarié régulier et salarié régulier à temps partiel et surnuméraire ayant complété une (1) année de service et plus.

2) - salarié temporaire

- autres salariés n'ayant pas complété une (1) année de service.

Le salarié en probation reçoit 90% du taux du groupe 1)

L'Employeur convient de maintenir la pratique existante quant à la distribution (10%) aux salariés des banquets du pourboire perçu sur le service dans ce département.

ANNEXE B

HORAIRES BRISES

Sauf pour les salariés des banquets, le salarié dont la cédule de travail pour une journée est échelonnée sur des heures non continues a droit à une prime de .25¢ pour chacune des heures ainsi travaillées.

La pause-repos et la période de repas n'interrompent pas la continuité des heures de travail.

ANNEXE C

FORFAITAIRE

Le salarié régulier, régulier 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.

Dates	Montant maximum
6 mois après la signature	125,00 $
12 mois après la signature	125,00 $
18 mois après la signature	125,00 $
24 mois après la signature	125,00 $

ANNEXE D

L'Employeur fournit le repas et le café gratuitement .

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

ANNEXE E

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

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

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

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

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

5.- Maintenance A: personne qui exécute une variété de

travaux reliés à différents secteurs de métiers (plomberie, chauffage, électricité, menuiserie, air climatisé, réfrigération, peinture) pour l'entretien et la réparation générale de l'Hôtel; exécute toute autre tâche connexe.

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

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

Lors du remplacement d'un salarié absent pour maladie, vacances ou congé, dans une classification supérieure à la sienne, ce salarié bénéficie du taux de salaire de la classification supérieure.

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

LETTRE D'ENTENTE

Les représentants désignés par chacune des parties aux présentes procéderont conjointement à une révision des régimes d'assurance collective et du fonds de pension dans les six (6) mois qui suivent la signature de cette convention afin d'examiner les modifications pouvant leur être apportés.

ENTENTE RELATIVE A L'APPLICATION DE CERTAINES CLAUSES

5.07 Dans le cas où un salarié régulier justifie une absence pour maladie ou accident, chaque journée d'absence lui vaut un crédit d'heures égal à la moyenne des heures quotidiennes travaillés dans la dernière période de paye complète précédant son absence.

Le salarié régulier à temps partiel, surnuméraire ou temporaire n'obtient pas de crédit d'heures pour ces absences.

Le temps de repas rémunéré est également calculé dans le cas du salarié régulier.

23.02 Dans le cas d'un salarié régulier dont la semaine de travail comprend moins de cinq (5) jours, les jours de congés hebdomadaires sont reconnus comme étant le samedi et le dimanche aux fins d'application de ce seul article.

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

DÉPÔT 39099 Dépôt N°: 84 09 121

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 11831-14
Date	Signature: 84-02-03 / Réception: 84-02-16	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Auberge des Gouverneurs Ste-Foy	[ ] Déposant Delta des Gouverneurs Inc. Auberge des Gouverneurs 2875, Boul. Laurier Sainte-Foy, Qc
[X] Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: M. Claude Girard	Région: 03-03 Activité: 8811 (10) Affiliation: CSN (1)

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] — Voir au verso pour les codes →

Remarques

Entente pourmodifier les articles de la convention collective ~~xxxx~~ suivants: 13.01, 13.04, 14.04a), 19.01e), 20.06.

Ancien nom: la société Delta
même no dossier

Pour le commissaire général du travail

Signature: J. Tremblay — Date: 84-09-14

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

003 (113)

RECHERCHE

'84 FEV 16 11:53

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'AUBERGE DES GOUVERNEURS - SAINTE-FOY

ET

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

Les deux parties conviennent que les clauses décrites ci-dessous se liront comme suit:

13.01 Un poste vacant ou un poste nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation est affiché par l'Employeur aux tableaux d'affichage pendant sept (7) jours et copie de l'avis est transmise au Syndicat. Les salariés intéressés doivent, pendant ce délai, déposer leur demande au bureau du Personnel, avec copie au secrétaire du Syndicat.

13.04 Après « - Salariés réguliers » nous ajoutons le paragraphe suivant:

Il est entendu que les stagiaires, s'il y a lieu, seront les premiers à quitter avant que la réduction de personnel affecte un salarié.

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

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sainte-Foy

ce 3ième jour de février 1984.

AUBERGE DES GOUVERNEURS
SAINTE-FOY

Pauline Gilbert
Gérante du personnel

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

André Proulx
Président

c.c.: M. C. Descôteaux
M. R. Joyal
Syndicat
Dossier

COPIE CONFORME

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 39097 Dépôt N°: 8 3 0 3 5 9 1

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 11831-14
Date	Signature: 83-02-21 / Réception: 83-03-2X4	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Auberge des Gouverneurs Sainte-Foy (CSN) 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	[X] Déposant Auberge des Gouverneurs 3030, Boul. Laurier Sainte-Foy, Qc G1V 2M5

Unité de négociation

OBJET: A) Article 13.10 à l'item 4, modifiée
B) Annexe salaire, la classification Bar Service, rajouté

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

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] — Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Lucien Pomerleau. Date: 83-03-29

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

003 (011)

RECHERCHE

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

83 MAR 24 14 45

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

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

ET

Q 11831-14

L'AUBERGE DES GOUVERNEURS - SAINTE-FOY

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

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

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

BAR SERVICE 6.00$, en date du 14 février 1983 -
6.55$ dans la colonne après 12 mois - 6.65$ après 19 mois -
6.95$ après 24 mois.

Le tout signé et accepté le 21 février 1983.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (CSN)

André Proulx 22/2/83

AUBERGE DES GOUVERNEURS

21-2-83

Pauline Gilbert 21-02-83

cc: M. C. Descôteaux
M. R. Joyal

COPIE CONFORME

3909-9

CT-85-01-Q-102

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-11831-14
Q-23340-18
AFFAIRE: Q D-048-12-83
Q D-034-12-84

'85 JAN 24 11:46

QUEBEC, le 24 janvier 1985

P R E S I D E N T

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

RENE CORMIER

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'AUBERGE DES GOUVERNEURS SAINTE-FOY CSN
155 est, Boul. Charest
Québec
GIK 3G6

REQUERANT

-et-

LA SOCIETE DELTA INC.
(AUBERGE DES GOUVERNEURS SAINTE-FOY)
2875, Boul. Laurier
Sainte-Foy
GIV 2M3

ANCIEN NOM

HOTELLERIE DES GOUVERNEURS INC.
(AUBERGE DES GOUVERNEURS SAINTE-FOY)
3030, Boul. Laurier
Sainte-Foy

NOUVEAU NOM

MISE EN CAUSE

DECISION

Le requérant est accrédité pour représenter:

"Tous les salariés, au sens du Code du travail, à l'exception du gérant, de son assistant, du maître d'hôtel, de l'hôtesse, du chef de cuisine, de son assistant, de la gouvernante, de son assistante, des secrétaires à caractère confidentiel, des employés de bureau, des employés de la comptabilité y compris le vérificateur de nuit, du gérant des banquets, de son assistant, du chef de la maintenance, des salariés occasionnels faisant moins de 60 heures de travail par mois, et du capitaine des chasseurs"

de: LA SOCIETE DELTA INC.

Par une requête conjointe déposée le 12 décembre 1984 (QD-034-12-84), les parties concernées demandent de remplacer le nom de l'employeur par le suivant: Hôtellerie des Gouverneurs Inc. (Auberge des Gouverneurs Sainte-Foy).

Dans une autre requête en vertu de l'article 39 du Code du travail, le requérant demande de déclarer que les "auditeurs de nuit" sont couverts par l'unité de négociation apparaissant dans l'accréditation susmentionnée.

Cette requête a été déposée au Bureau du commissaire général du travail le 21 décembre 1983, fut confiée au soussigné le 21 février 1984 et les parties furent convoquées à une audition tenue le 24 avril 1984.

Lors de cette audition, monsieur Claude Girard représentant du requérant dépose les documents suivants:

R-1 - Liste des salariés lors du dépôt de la requête en accréditation en 1978;

R-2 - En liasse - ensemble du dossier concernant l'accréditation;

R-3 - Convention collective 1980 - 1982;

R-4 - Convention collective 1982 (période de 27 mois);

R-5 - Liste d'ancienneté des salariés.

A ce stade de l'audition, Me Claude Côté, procureur de la mise en cause, admet que les "auditeurs de nuit" ont payé des cotisations syndicales par déduction sur leur paie à compter de février 1980 jusqu'en juillet 1982.

Dans l'accréditation détenue par le requérant, le vérificateur de nuit est nommément exclu, alors que dans d'autres documents dont la requête, on parle d'auditeurs de nuit. Or, les parties reconnaissent qu'il s'agit de la même fonction, le mot "auditeur" est un anglisme souvent employé pour désigner un vérificateur.

Monsieur Girard fait entendre comme premier témoin, monsieur Denis Gamache actuellement en chômage, mais anciennement vérificateur de nuit chez la mise en cause.

Le témoin donne une description des tâches du vérificateur de nuit, qui consistent essentiellement à faire la comptabilité journalière, préparer les factures des clients, balancer les caisses des commis et faire le rapport des caisses. L'horaire du vérificateur de nuit est de 11:00 p.m. à 6:00 heures a.m. Pendant cette période, il agit aussi comme réceptionniste.

Monsieur Gamache déclare avoir participé à la grève qui a eu lieu dans cet établissement en 1980. Il relate qu'après cette grève, certains vérificateurs ont quitté le syndicat. Il ajoute avoir soumis et gagné un grief comme syndiqué.

Interrogé par Me Côté, le témoin monsieur Gamache déclare que comme vérificateur de nuit, il relevait du chef vérificateur. Me Côté dépose sous la cote E-1, une description de tâches du vérificateur de nuit. Le témoin reconnait que dans l'ensemble cette description est conforme à la réalité, que 90% du travail du vérificateur de nuit consiste à faire de la comptabilité.

Monsieur Girard fait entendre comme deuxième témoin, monsieur René Joyal, directeur des ressources humaines pour la chaine des Auberges des Gouverneurs. Monsieur Joyal dépose sous la cote E-2, copie d'une formule qui a été signée par certains vérificateurs de nuit et selon laquelle, ils démissionnaient du syndicat.

Le témoin déclare que cette formule a été préparée à la demande des vérificateurs. Il reconnait que les vérificateurs ainsi que la secrétaire (banquets) et le commis à la paie étaient couverts par la convention signée en 1980, mais maintient qu'ils n'étaient pas compris dans l'unité de négociation.

/4. . .

Me Côté fait entendre monsieur Benoit Lafontaine, assistant-contrôleur qui déclare que les tâches du vérificateur de nuit relèvent de la comptabilité.

Dans sa plaidoirie, monsieur Girard fait valoir que les vérificateurs de nuit étaient inscrits sur la liste des salariés fournie par l'employeur au moment de l'accréditation et que surtout, ils sont couverts par la convention collective depuis 1980. Il demande de rechercher la portée intentionnelle de l'accréditation à la lumière de ces faits, soit l'inscription sur la liste des salariés, leurs conditions de salaire prévues dans la convention, la défense d'un grief en faveur d'un des vérificateurs.

D'autre part, Me Côté soutient qu'on ne peut aller à l'encontre d'un texte clair, que les vérificateurs de nuit sont nommément exclus de l'accréditation de 1972 et que le requérant lors de l'accréditation du 4 octobre 1978 a accepté, à la demande de l'employeur que l'unité de négociation soit la même.

Il est à noter que le 23 août 1972, c'est l'Union des employés d'hôtels, restaurants et commis de bars, local 31, qui a été accréditée pour représenter les salariés de la mise en cause. Le 4 octobre 1978 le Syndicat des travailleurs de l'Auberge des Gouverneurs Sainte-Foy CSN, délogeait le local 31 et une accréditation lui était accordée, en maintenant la même unité de négociation qui exclut les employés de la comptabilité y compris le vérificateur de nuit.

La preuve démontre que les vérificateurs de nuit n'étaient pas couverts par les conventions collectives, lorsque celles-ci étaient négociées par le local 31. Mais ils furent couverts par les conventions négociées par la C.S.N. depuis 1980.

Avant de voir si une convention collective peut modifier le sens d'une accréditation, il importe de considérer le texte de cette unité de négociation.

Monsieur Girard a tenté de démontrer que les vérificateurs de nuit faisaient autre chose que du travail de comptabilité ou de vérificateur. Or, la preuve démontre que ces autres tâches ne sont qu'occasionnelles et que 90% de leur temps est consacré à des tâches de vérificateurs. Monsieur Girard a allégué que l'unité de négociation excluait le vérificateur de nuit et non les vérificateurs de nuit. Dans le présent cas, le soussigné est d'avis qu'il s'agit du poste, de la fonction de vérificateur de nuit. La preuve démontre qu'il y a plusieurs vérificateurs de nuit généralement 3 et qu'ils relèvent du chef vérificateur, slon le témoin Gamache. Ce n'est pas ce poste qui est visé par les termes "y compris le vérificateur de nuit" et comme les vérificateurs de nuit ont tous la même fonction, il faut comprendre qu'ils sont tous compris par cette expression.

La recherche de la portée intentionnelle est d'une grande importance lorsque le texte d'une unité de négociation est ambigu. Ce n'est pas le cas dans la présente affaire.

Le requérant soutient que l'inscription des vérificateurs de nuit sur la liste des salariés fournie par l'employeur après le dépôt de sa requête en accréditation constitue, sinon une preuve, du moins un indice sérieux de leur inclusion dans l'unité de négociation. Or, il est bien connu que cette liste est susceptible de modification et qu'elle ne détermine pas l'unité qui sera finalement décrite, même si elle est utile pour le faire.

La présentation et la défense d'un grief pour un vérificateur de nuit, la retenue des cotisations syndicales et surtout des dispositions de la convention collective concernant les vérificateurs de nuit sont autant d'éléments qui pourraient inciter à déclarer qu'ils sont compris dans l'unité de négociation si le texte de cette unité était moins explicite.

De 1972 à 1978, avec la même unité de négociation, il n'y a pas eu de retenue syndicale, ni de dispositions dans les conventions collectives pour les vérificateurs de nuit.

Dans un jugement cité par monsieur Girard dans l'affaire Centre Hospitalier Robert Giffard, monsieur le juge Louis Morin déclare:

> *Le Tribunal est d'avis que le commissaire devant un libellé d'unité d'accréditation qui procède par exclusion systématique ne pouvait ajouter à ces exclusions des catégories qui n'y apparaissaient pas, même si ce sont des professionnels comme un grand nombre de ces exceptions. Il ne pouvait non plus statuer que la portée intentionnelle de ce certificat excluait ces quatre (4) salariés puisque effectivement ils apparaissaient à la liste produite d'un commun accord avec la description de l'unité.*

Il ne s'agit pas ici d'ajouter une exclusion à l'unité, puisque l'exclusion des vérificateurs de nuit y est déjà. Quant au deuxième paragraphe de cette citation il ne peut s'appliquer étant donné que l'acceptation par le requérant de la même unité, allait à l'encontre de la liste fournie par l'employeur.

On ne peut, par le biais de l'article 39, ajouter à une unité de négociation un groupe qu'elle ne comprenait pas à l'origine. Le libellé d'une unité de négociation est déterminant et ne peut être modifié en dehors des délais prévus à cette fin, même avec l'accord des parties.

CONSIDERANT la requête conjointe soumise par les parties (QD-034-12-84);

CONSIDERANT la requête du requérant (QD-048-12-83);

CONSIDERANT l'accréditation détenue par le requérant;

/7. . .

CONSIDERANT l'ensemble de la preuve;

CONSIDERANT la jurisprudence;

CONSIDERANT les dispositions de la loi;

POUR CES MOTIFS, après enquête et étude du dossier, le soussigné en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par la loi:

MODIFIE le nom de l'employeur apparaissant dans l'accréditation en le remplaçant par le suivant:

HOTELLERIE DES GOUVERNEURS INC.
(Auberge des Gouverneurs Sainte-Foy)
3030, Boul. Laurier
Sainte-Foy

DECLARE que les vérificateurs de nuit ne sont pas compris dans l'unité de négociation telle que libellée dans l'accréditation détenue par le requérant.

René Cormier
Commissaire du travail

RC/ndm