

NOM

106

45

NO

05120-1

CENTRE DE RECHERCHE ET DE
STATISTIQUES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL
MINISTRE DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE
ET DE LA SECURITE DU REVENU
426, RUE ST-AMABLE, 4e ETAGE
QUÉBEC, -- Q1R 4Z1

C.A.E. 8811 NO.CONV. 51201
AFFIL. 7 NB.EMPL. 3
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 97270 90
PERS.VIS. 6 NO.ACC. 021211001
DATE ENR.840829

05/20-1
DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 5 2 9 9

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21211-01
Date	Signature 83-12-31 Réception 84-03-28	Durée Du 82-01-01 Au 83-12-31	Nombre de salariées régis par la convention collective 3

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique Local 7760 476, rue Arnaud Sept-Iles, Qc G4R 3B4 Att: M. Michel Arsenault	<input type="checkbox"/> Déposant Le Bourignon Enr. 451, ave Arnaud Sept-Iles, Qc G4R 3B3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 09-03 Activité 8863 (10) Affiliation FTQ (7)

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
<i>Paulette Monte</i>	84-05-30

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

84 MAR 28 11:46

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE BOURGUIGNON ENR.

ET

LES METALLURGIQUES UNIS D'AMERIQUE

LOCAL 7780

Il est entendu que dans le présent document lorsqu'il est mentionné "convention collective de base" l'on désigne à ce moment la convention collective de travail entre l'Hotel Sept-Iles et les Métallurgistes Unis d'Amérique local 7780.

ARTICLE 1 But général

1.01 Tel que convention de base

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat a été dûment accrédité par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec comme agent négociateur pour représenter tous les employés de la Compagnie, excluant tous les chefs de département, tous les employés à temps partiel, et tous ceux exclus par le Cpde du travail du Québec. Le tout en conformité du certificat d'accréditation émis le 10 mai 1979 aux fins de conclure une convention collective de travail conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec

2.02 Tel que convention de base.

ARTICLE 3 DEFINITION DES TERMES

3.01 Le mot "Compagnie" lorsqu'il est employé dans la présente convention désigne Le Bourguignon Enr. et ses représentants autorisés.

3.02 Tel que convention de base

3.03 Tel que convention de base

- 3.04 Tel que convention de base
- 3.05 a) Tel que convention de base
- b) Tel que convention de base
- c) Tel que convention de base
- d) Tel que convention de base
- 3.06 Tel que convention de base
- 3.07 Tel que convention de base
- 3.08 Tel que convention de base
- 3.11 Les départements mentionnés à l'article 3.09 sont:
- a) cuisine
- b) salle à manger
- 3.12 Tel que convention de base
- 3.13 Tel que convention de base

ARTICLE 4 RELATIONS ENTRE LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT

- 4.01 Tel que convention de base
- 4.02 Tel que convention de base
- 4.03 Tel que convention de base

ARTICLE 5 DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Tel que convention de base
- a) Tel que convention de base
- b) Tel que convention de base
- c) Tel que convention de base
- d) Tel que convention de base

ARTICLE 6

REPRESENTATION SYNDICALE

- 6.01 Tel que convention de base
- 6.02 Tel que convention de base
- 6.03 Tel que convention de base
- 6.05 Tel que convention de base
- 6.06 Tel que convention de base

ARTICLE 7

REGIME SYNDICAL

- 7.01 Tel que convention de base
- 7.02 Tel que convention de base
- 7.03 Tel que convention de base

ARTICLE 8

RETENUES SYNDICALES

- 8.01 Tel que convention de base
- 8.02 Tel que convention de base
- 8.03 Tel que convention de base

ARTICLE 9

ABSENCE POUR ACTIVITE SYNDICALE

- 9.01 Tel que convention de base

ARTICLE 10

AFFICHAGE

- 10.10 Tel que convention de base
- 10.02 a) Tel que convention de base
- b) Tel que convention de base
- 10.03 Tel que convention de base
- 10.04 Tel que convention de base

ARTICLE 11 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01 Tel que convention de base
- 11.02 Tel que convention de base
- 11.03 Tel que convention de base
- 11.04 Tel que convention de base

ARTICLE 12 ANCIENNETE

- 12.01 Tel que convention de base
- 12.02 Tel que convention de base
- 12.03 Tel que convention de base
- 12.04 Tel que convention de base
- 12.05 Tel que convention de base
- 12.06 Tel que convention de base
- 12.07 Tel que convention de base
- 12.08 Tel que convention de base
- 12.09 Tel que convention de base
- 12.10 Il pourra y avoir flexibilité d'emploi lorsque cela sera possible de le faire, dépendant des qualifications requises pour remplir les postes à combler.

ARTICLE 13 SECURITE ET SANTE

- 13.01 Tel que convention de base
- 13.02 Tel que convention de base
- 13.03 Tel que convention de base
- 13.04 Tel que convention de base
- 13.05 Tel que convention de base

ARTICLE 14 TAUX DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

14.01 Tel que convention de base

14.02 Tel que convention de base

14.03 Tel que convention de base

ARTICLE 15 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Tel que convention de base

ARTICLE 16 CONGES PAYES

16.01 Tel que convention de base

ARTICLE 17 VACANCES PAYEES

17.01 Tel que convention de base

17.02 Tel que convention de base

17.03 Tel que convention de base

ARTICLE 18 UNIFORMES

18.01 Tel que convention de base

ARTICLES 19 POURBOIRES

19.01 Les pourboires pour le service de repas iront à l'employé
qui a exécuté le service.

Les bourboires pour le service de banquet seront distribués
équitablement entre les employés qui ont effectué le service
de banquet

ARTICLE 20 REPAS

20.01 La pratique établie maintenant sera maintenue.

ARTICLE 21 INTERPRETATION ET CORRESPONDANCE

21.01 Tel que convention de base

21.02 Sauf dans les cas où il est autrement prévu, les communications officielles sous forme de correspondance entre la "Compagnie" et le "Syndicat" devraient être adressées par la poste aux adresses officielles suivantes:

"Compagnie": Bourguignon Enr.
 451 Arnaud
 Sept-Iles QC
 G4R 3B3

"Syndicat": Métallurgistes Unis d'Amérique
 Local 7780
 476 Arnaud
 Sept-Iles
 G4R 3B4

ARTICLE 22 DISPOSITIONS GENERALES

22.01 Tel quel
22.02 Tel quel
22.03 Tel quel
22.04 Tel quel
22.05 Tel quel
22.06 Tel quel
22.07 Tel quel
22.08 Tel quel

.../7

ARTICLE 23 DUREE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention est en vigueur à compter du
1° janvier 1982 pour se terminer le 31 décembre 1983

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

BOURGUIGNON ENR.

Local 7780

Michel Berault
Michèle Smith

Yvette Landry
Jean-Pierre Daurier

Date de signature
31/12/83

APPENDICE "A"

<u>Département et classification</u>	<u>Taux horaire 29-03-81</u>	<u>Taux horaire 09-06-81</u>
<u>Cuisine:</u>		
Plongeur	\$4.55	\$4.70
2 ^e cuisinier	\$6.65	\$6.80
<u>Salle à manger:</u>		
Fille de table	\$4.20	\$4.35

APPENDICE "B"

Tel que convention de base

APPENDICE "C"

- a) Tel que convention de base
- b) La Compagnie s'engage à accorder de plus pour la durée de la convention collective, 7 jours de congés payés par année. Ces jours seront mobiles mais non cumulatifs d'année en année et seront cédulés entre la "Compagnie" et l'employé. L'employé devra cependant en aviser la "Compagnie" une semaine à l'avance à moins qu'il s'agisse de maladie ou d'accident.
- c) Tel que convention de base.

- LETTRE D'ENTENTE-

Entre: LE BOURGUIGNON ENR.

Et: LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

Sujet: Salaire minimum

Les parties à la présente conviennent ce qui suit:
"Que le taux de salaire le moins élevé apparaissant à l'appendice "A" de la présente convention collective de travail sera constamment situé à .20¢ de plus que le salaire minimum en vigueur au Québec."

Et les parties ont signé à Sept-Iles, ce de novembre 19

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

Michel Bessant

Michelle Smith

LE BOURGUIGNON ENR.

Yvonne Londey

Jean Louis Desnoes

Q2212211-01

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

Faire 1 photocopie de la veille
DÉPÔT

05/20-1

Dépôt N°: 8 2 0 9 1 1 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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21211-01
Date	Signature: 81-08-13	Réception: 81-12-29	Durée: Du 80-01-01 Au 81-12-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 4

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Les Métallurgistes Unis d'Amérique Local 7780 848, Boul. Laure Sept-Iles, Qc G4R 1Y6 Att: <u>M. Michel Arsenault</u>	<input type="checkbox"/> Déposant Le Bourgignon Enr. 451, ave Arnaud Sept-Iles, Qc G4R 3B3

Unité de négociation

Entente temporaire donnant les articles de la convention collective qui ont été modifiées.

Région	09-03	Activité	3863 (10)	Affiliation	FTQ (7)
--------	-------	----------	-----------	-------------	---------

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

ancien nom: Hotel Sephadles

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Paucise Koute</i>	82-09-15

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

003 (011)

RECHERCHE

Q-212211-01

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE BOURGUIGNON ENR.

ET

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

LOCAL 7780



31 DEC 29 15 58

Il est entendu que dans le présent document lorsqu'il est mentionné "convention collective de base" l'on désigne à ce moment la convention collective de travail entre l'Hotel Sept-Iles et les Métallurgistes Unis d'Amérique local 7780.

ARTICLE 1 But général

1.01 Tel que convention de base

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat a été dûment accrédité par le Ministère du Travail et de la Main d'oeuvre de la Province de Québec comme Agent négociateur pour représenter tous les employés de la Compagnie, excluant tous les chefs de département, tous les employés à temps partie, et tous ceux exclus par le Code du Travail du Québec. Le tout en conformité du ~~certificat d'accréditation émis le 10 mai 1979 aux fins de conclure~~ une convention collective de travail conformément aux dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

2.02 Tel que convention de base.

ARTICLE 3 DEFINITION DES TERMES

3.01 Le mot "Compagnie" lorsqu'il est employé dans la présente convention désigne Le Bourguignon Enr. et ses représentants autorisés.

3.02 Tel que convention de base

3.03 Tel que convention de base

- 3.04 Tel que convention de base
- 3.05 a) Tel que convention de base
- b) Tel que convention de base
- c) Tel que convention de base
- d) Tel que convention de base
- 3.06 Tel que convention de base
- 3.07 Tel que convention de base
- 3.08 Tel que convention de base
- 3.11 Les départements mentionnés à l'article 3.09 sont:
- a) cuisine
- b) salle à manger
- 3.12 Tel que convention de base
- 3.13 Tel que convention de base

ARTICLE 4 RELATIONS ENTRE LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT

- 4.01 Tel que convention de base
- 4.02 Tel que convention de base
- 4.03 Tel que convention de base

ARTICLE 5 DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Tel que convention de base
- a) Tel que convention de base
- b) Tel que convention de base
- c) Tel que convention de base
- d) Tel que convention de base

<u>ARTICLE 6</u>	<u>REPRESENTATION SYNDICALE</u>
6.01	Tel que convention de base
6.02	Tel que convention de base
6.03	Tel que convention de base
6.05	Tel que convention de base
6.06	Tel que convention de base

<u>ARTICLE 7</u>	<u>REGIME SYNDICAL</u>
7.01	Tel que convention de base
7.02	Tel que convention de base
7.03	Tel que convention de base

<u>ARTICLE 8</u>	<u>RETENUES SYNDICALES</u>
8.01	Tel que convention de base
8.02	Tel que convention de base
8.03	Tel que convention de base

<u>ARTICLE 9</u>	<u>ABSENCE POUR ACTIVITE SYNDICALE</u>
9.01	Tel que convention de base

<u>ARTICLE 10</u>	<u>AFFICHAGE</u>
10.10	Tel que convention de base
10.02 a)	Tel que convention de base
b)	Tel que convention de base
10.03	Tel que convention de base
10.04	Tel que convention de base

ARTICLE 11 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01 Tel que convention de base
- 11.02 Tel que convention de base
- 11.03 Tel que convention de base
- 11.04 Tel que convention de base

ARTICLE 12 ANCIENNETE

- 12.01 Tel que convention de base
- 12.02 Tel que convention de base
- 12.03 Tel que convention de base
- 12.04 Tel que convention de base
- 12.05 Tel que convention de base
- 12.06 Tel que convention de base
- 12.07 Tel que convention de base
- 12.08 Tel que convention de base
- 12.09 Tel que convention de base
- 12.10 Il pourra y avoir flexibilité d'emploi lorsque cela sera possible de le faire, dépendant des qualifications requises pour remplir les postes à combler.

ARTICLE 13 SECURITE ET SANTE

- 13.01 Tel que convention de base
- 13.02 Tel que convention de base
- 13.03 Tel que convention de base
- 13.04 Tel que convention de base
- 13.05 Tel que convention de base

ARTICLE 14 TAUX DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

14.01 Tel que convention de base

14.02 Tel que convention de base

14.03 Tel que convention de base

ARTICLE 15 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Tel que convention de base

ARTICLE 16 CONGES PAYES

16.01 Tel que convention de base

ARTICLE 17 VACANCES PAYEES

17.01 Tel que convention de base

17.02 Tel que convention de base

17.03 Tel que convention de base

ARTICLE 18 UNIFORMES

18.01 Tel que convention de base

ARTICLES 19 POURBOIRES

19.01 Les pourboires pour le service de repas iront à l'employé
qui a exécuté le service.

Les bourboires pour le service de banquet seront distribués
équitablement entre les employés qui ont effectué le service
de banquet

ARTICLE 20

REPAS

20.01 La pratique établie maintenant sera maintenue.

ARTICLE 21

INTERPRETATION ET CORRESPONDANCE

21.01 Tel que convention de base

21.02 Sauf dans les cas où il est autrement prévu, les communications officielles sous forme de correspondance entre la "Compagnie" et le "Syndicat" devraient être adressées par la poste aux adresses officielles suivantes:

"Compagnie": Bourguignon Enr.
451 Arnaud
Sept-Iles P.Q.

"Syndicat": Métallurgistes Unis d'Amérique
Local 7780
848 Laure
Sept-Iles P.Q.

ARTICLE 22

DISPOSITIONS GENERALES

22.01 Tel que convention de base

22.02 Tel que convention de base

22.03 Tel que convention de base

22.06 Tel que convention de base

22.07 Tel que convention de base

22.08 Tel que convention de base

22.09 Tel que convention de base

22.10 Tel que convention de base

.../7

ARTICLE 23

DUREE DE LA CONVENTION

23.01

La présente convention est en vigueur à compter du
1er janvier 1980 jusqu'au 31 décembre 1981

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

BOURGUIGNON ENR.

LOCAL 7780

Michelle Smith
Michel Chevaut

Yvette Landry
Jean Louis Courcier

APPENDICE "A"

<u>Département et classification</u>	<u>Taux horaire 29-03-81</u>	<u>Taux horaire 09-06-81</u>
<u>Cuisine:</u>		
Plongeur	\$4.55	\$4.70
2 ^e cuisinier	\$6.65	\$6.80
 <u>Salle à manger:</u>		
Fille de table	\$4.20	\$4.35

APPENDICE "B"

Tel que convention de base

APPENDICE "C"

- a) Tel que convention de base
- b) La Compagnie s'engage à accorder de plus pour la durée de la convention collective, 7 jours de congés payés par année. Ces jours seront mobiles mais non cumulatifs d'année en année et seront cédulés entre la "Compagnie" et l'employé. L'employé devra cependant en aviser la "Compagnie" une semaine à l'avance à moins qu'il s'agisse de maladie ou d'accident.
- c) Tel que convention de base.

APPENDICE "C" (suite)

- d) Tel que convention de base
- e) Tel que convention de base
- f) Tel que convention de base
- g) Tel que convention de base
- h) Tel que convention de base

APPENDICE "D"VACANCES

- a) Le montant de la paie de vacances dû à chaque employé et la durée des vacances continus seront déterminés par ses services continus pour la "Compagnie" de la manière suivante:

<u>Durée des services</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Taux de la paie des vacances</u>
Moins de douze (12) mois	Un (1) jour par mois selon la loi	4%
Un (1) an et moins de trois (3) ans	Deux (2) semaines	5%
Trois (3) ans et moins de six ans	Trois (3) semaines	7%

Le ou avant le 1er juin, la "Compagnie" affichera l'ordre des départs en vacances. En autant que possible, les vacances seront accordées pendant la période que préfère l'employé et l'ancienneté des employés sera prise en considération quant au choix de la période de vacances de chaque employé tout en assurant les opérations régulières de la "Compagnie".

- c) Tel que convention de base.
- d) Tel que convention de base.

- e) La paie de vacances de l'employé sera calculé au pourcentage de sa rémunération annuelle précédant sa date de vacances. De plus, un employé n'aura pas le droit d'accumuler des vacances auxquelles il aurait droit d'année en année.
- f) Bonis de long service: Après la signature de cette convention, les employés qui prendront leurs vacances annuelles en vertu du présent appendice et qui auraient déjà accumulé le nombre d'année consécutive de service apparaissant ci-dessous seront payés en plus de leur paie de vacances le nombre d'heures à leur taux régulier tel qu'il apparait en regard des années.

<u>Années de service</u>	<u>Heures bonis</u>
Après trois (3) ans	30 heures
Après quatre (4) ans	40 heures
Après cinq (5) ans	45 heures

Ce boni sera payé en même temps que l'employé recevra sa paie de vacances. L'employé aura le choix de prendre son boni de long service en temps, en conformité avec les heures de boni et en conformité avec le paragraphe b) de l'Appendice "D".

APPENDICE "E"

Tel que convention de base.

LETTRE D'ENTENTE

Entre:

LE BOURGUIGNON ENR.

Et:

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

Sujet: Assurances groupe

Les parties à la présente conviennent ce qui suit:

Que le "Syndicat" pourra changer de compagnie d'assurance conformément à l'article 21.06. Le nouveau programme ne devra pas être inférieur quant aux bénéfices à l'appendice "F" de la convention collective précédente.

Et les parties ont signé à Sept-Iles, ce 13^e jour du mois de août 1981.

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

LE BOURGUIGNON ENR.

(local 7780)

Mychile Smith
Michel Desrochers

Yvonne Landry
Jean Louis Goussier

LETTRE D'ENTENTE

Entre:

LE BOURGUIGNON ENR.

Et:

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

Sujet: Salaire minimum

Les parties à la présente conviennent ce qui suit:

"Que le taux de salaire le moins élevé apparaissant à l'Appendice "A", de la présente convention collective de travail sera constamment situé à \$0.20 de plus que le salaire minimum, en vigueur au Québec".

Et les parties ont signé à Sept-Iles, ce 13^e jour du mois de août 1981.

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

Michelle Smith
Michel Assenault

LE BOURGUIGNON ENR.

Yvette Landry
Jean Louis Fournier

DÉPÔT

05120-1

Dépôt N°: 0 8 4 8 0 0 9

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	20310-1
Date	Signature: 80-05-15	Réception: 80-06-06	Durée	Du: 80-01-01	Au: 81-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 35

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique Local 7780 848, Boul. Laure Sept-Iles, P.Q. G4R 1Y7	<input type="checkbox"/> Déposant Hôtel Sept-Iles Ltée 451, rue Arnaud Sept-Iles P. Québec G4R 3B3

Unité de négociation


Tous les salariés excepté les chefs de départements, les employés à temps partiel et ceux exclus par le Code du travail

Région	09-03	Activité	8811-10	Affiliation	F.T.Q.
--------	-------	----------	---------	-------------	--------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques



Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Pierre Tremblay</i>	80/09/20

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

COPIE 4

En foi de quoi, les parties aux présentes conviennent ce qui suit:

Emme Mercier

Q-20310-01

Sal. 35

05/20-1
MINISTRE DU CAHIER DES
GENERAL DU TRAVAIL

'80 JUN -6 15 56

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

POSTE

ENTRE

HÔTEL SEPT-ÎLES LTEE

(ci-après appelée la
"Compagnie" d'une part)

ET

LES METALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE (LOCAL 7780)

(ci-après appelés le "Syndicat" d'autre part)

En foi de quoi, les parties aux présentes conviennent
ce qui suit:

T A B L E D E S M A T I E R E S

<u>Articles</u>	<u>Titres</u>
1	But général
2	Reconnaissance et juridiction
3	Définition des termes
4	Relations entre "La Compagnie" et "Le Syndicat"
5	Droits de la direction
6	Représentation syndicale
7	Régime syndical
8	Retenues syndicales
9	Absence pour activités syndicales
10	Affichage
11	Procédure de règlement des griefs
12	Ancienneté
13	Sécurité et santé
14	Taux de salaires et classifications
15	Heures de travail et temps supplémentaire
16	Congés payés
17	Vacances payées
18	Uniformes
19	Pourboires
20	Repas
21	Interprétation et correspondance
22	Dispositions générales
23	Durée de la convention

T A B L E D E S M A T I E R E S

Articles

Titres

Appendice "A"

Départements et classifications, heures
de travail par semaine et taux horaire
1980 et 1981

Appendice "B"

Heures de travail et temps supplémentaire

Appendice "C"

Fêtes payées et congés sociaux

Appendice "D"

Vacances

Appendice "E"

Assurance collective

Lettres d'ententes

ARTICLE 1

BUT GENERAL

1.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir de bonnes relations entre la "Compagnie" et ses salariés représentés par le "Syndicat" et de prévoir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail et le taux de salaire.

C'est la ferme intention de la "Compagnie" et de ses salariés, représentés par le "Syndicat", de coopérer en vue de remplir ce but.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat a été dûment accrédité par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec comme Agent Négociateur pour représenter tous les employés de la Compagnie, excluant tous les Chefs de Département, tous les employés à temps partiel, et tous ceux exclus par le Code du Travail du Québec à son Hotel de Sept-Iles. Le tout en conformité du Certificat d'Accréditation Émis le 2 février, 1971 aux fins de conclure une Convention Collective de Travail conformément aux dispositions du Code de Travail de la Province de Québec.

2.02 La "Compagnie" reconnaît le "Syndicat" pour fins de négociations collectives ou individuelles, comme représentant exclusif de tous les salariés couverts tel que susdit par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 3

DEFINITION DES TERMES

- 3.01 Le mot "Compagnie" lorsqu'il est employé dans la présente Convention désigne Hotel Sept-Iles Ltée et ses représentants autorisés.
- 3.02 Le mot "Syndicat" lorsqu'il est employé dans la présente Convention Collective désigne Les Métallurgistes Unis d'Amérique, Local 7780 et le représentant autorisé.
- 3.03 Employé permanent: Lorsqu'il est employé dans la présente Convention Collective, il désigne tous employés couverts par l'unité de négociations et qui a complété sa période d'essai au service de la Compagnie.
- 3.04 Employé à l'essai: Lorsqu'il est employé dans la présente Convention Collective, il désigne tout nouvel employé qui n'a pas travaillé 360 heures sur une période de 12 mois. Au début de cette période d'essai, le nom d'un tel employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté ainsi que sur la liste de paye. A la fin de cette période, si l'employé n'a pas été renvoyé, il sera considéré comme employé permanent.
- 3.05 a) Emploi régulier: Un employé est régulier lorsqu'il demande plus de 32 heures de travail par semaine pour le même poste. L'employé de cette catégorie a droit à tous les bénéfices déterminés dans les appendices.
- b) Emploi semi-régulier: Un emploi est semi-régulier lorsqu'il demande moins de 32 heures, mais plus de 16 heures de travail par semaine pour le même poste. L'employé de cette catégorie a droit à la moitié des bénéfices prévus aux appendices pour l'emploi régulier couvrant les bonis de longs services et les jours mobiles.

c) Emploi temps partiel: Un emploi est à temps partiel, lorsqu'il demande moins de 16 heures de travail par semaine, ou lorsqu'un travail doit être effectué sur une base occasionnelle, par intermittence ou pour remplacer un employé permanent en congé autorisé. L'employé de cette catégorie n'a droit à aucun bénéfice, sauf ceux prévus par les diverses législations provinciales.

d) Un employé classé dans une de ces trois catégories ne pourra être changé de catégorie que si les variations d'heures de travail se reflètent sur deux périodes de paye consécutive.

3.06 La "Compagnie" s'engage à tenir un registre des heures accumulées par les employés à l'essai. Une copie sera disponible pour le "Syndicat" à sa demande.

3.07 Tout employé à l'essai a le droit d'appliquer sur tous postes vacants et la "Compagnie" devra considérer leur demande avant d'embaucher à l'extérieur.

3.08 Le "Syndicat" convient que la "Compagnie" n'est pas tenue de garder à son emploi un employé à l'essai ou de le réembaucher s'il a été renvoyé et la "Compagnie" sera libre de renvoyer telle personne, ceci durant la période d'essai.

3.09 Chef de Groupe: Un employé qui, sous la direction du gérant, tout en travaillant lui-même, voit à la coordination d'un groupe d'employés de sa catégorie dans un département.

- 3.10 Pour les fins de cette convention, dans chacun des départements ci-dessous, un chef de groupe pourra être en fonction et un boni de cent vingt (\$120.00) dollars par mois lui sera versé à raison de soixante (\$60.00) dollars par paie.
- 3.11 Les départements mentionnés à l'article 3.09, sont les suivants:
- a) la réception
 - b) les chambres
 - c) la Discothèque et le Bar-Salon
 - d) la Taverne
 - e) la Maintenance
- 3.12 Le prénom masculin, lorsque mentionné dans la présente convention collective, signifie et inclut le prénom féminin à moins que le contexte ne s'y oppose.
- 3.13. Les articles ou parties d'articles de la présente convention devront être lus et interprétés dans leur ensemble et suivant les règles habituelles d'interprétation. Si l'un ou l'autre des articles ou parties d'articles étaient nuls en regard des dispositions de la loi, les autres articles ou parties d'articles de la dite convention ne seront pas affectés par cette nullité.

ARTICLE 4

RELATIONS ENTRE "LA COMPAGNIE" ET LE SYNDICAT"

- 4.01 La "Compagnie" s'engage à ne pratiquer aucune discrimination, interférence, contrainte ou coercition, collectivement ou par aucun de ses représentants, envers ses salariés et en particulier envers les représentants du "Syndicat" en raison des postes qu'ils peuvent occuper auprès du "Syndicat" ou en raison de leurs activités légales et permises en faveur du "Syndicat" ou à cause de sa race, sa couleur, son sexe et ses croyances politiques.
- 4.02 La "Compagnie" s'engage à ne conclure avec ceux de ses salariés couverts par la présente convention collective, aucun contrat ou entente contraire aux dispositions de cette convention collective, à moins que telle entente ne soit négociée avec le "Syndicat" et déposée au Ministère du Travail.
- 4.03 Le "Syndicat" s'engage à ne faire aucune activité sur la propriété de la "Compagnie" pendant les heures de travail, sauf pour ce qui est prévu aux présentes.

ARTICLE 5

DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 *Sous réserve des dispositions de cette convention, le "Syndicat" reconnaît que les fonctions de la direction sont du ressort de la "Compagnie" et que ces fonctions comprennent entre autres:*
- a) *Le droit de diriger et administrer ses opérations en tout ou en parties;*
 - b) *Le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations en tout ou en partie;*
 - c) *Le droit de faire ou appliquer les règlements raisonnables concernant le travail, les heures de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline, de même que tous les règlements visant à promouvoir son entreprise, soit à protéger ses salariés, ses établissements ou son équipement;*
 - d) *Le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre;*
 - e) *Le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiement, suspension ou autres mesures disciplinaires pour cause juste et suffisante.*

ARTICLE 6

REPRESENTATION SYNDICALE

- 6.01 Si le "Syndicat" requiert les services d'un représentant, la "Compagnie" s'engage à le reconnaître et à la recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour les négociations et le règlement des griefs comme représentant officiel du "Syndicat".
- 6.02 Des représentants autorisés du "Syndicat", pas plus de deux (2), après identification auprès du gérant de la "Compagnie" et après avoir obtenu son autorisation, pourront visiter les locaux de la "Compagnie", en tout temps raisonnable, dans le but de vérifier les conditions de travail des salariés. Etant bien entendu que de telles visites ne devront aucunement affecter les devoirs et le travail des salariés.
- 6.03 Deux (2) des officiers syndicaux mentionnés à l'article (6.05) pourront également participer aux négociations qui précéderont le renouvellement de cette convention collective pour constituer ainsi avec les négociateurs spéciaux du "Syndicat", le comité de négociations syndicales, ceci sans pertes monétaires.
- 6.04 Il est entendu entre les parties que seuls les employés permanents seront éligibles au poste de délégué syndical.
- 6.05 Avant que la "Compagnie" ne soit obligée de reconnaître un des délégués syndicaux mentionnés aux articles précédents, le "Syndicat" devra l'aviser préalablement par écrit, de cette nomination; de plus, la "Compagnie" s'engage à reconnaître un délégué syndical par département.
- 6.06 Il est entendu que les délégués syndicaux peuvent rencontrer sur les heures de travail et ce, sans pertes monétaires, la "Compagnie" pour fins de présentation de grief, réunions prévues par la présente convention ou pour autres raisons valables.

ARTICLE 7

REGIME SYNDICAL

- 7.01 Tout employé actuellement membre du "Syndicat" devra maintenir son adhésion au "Syndicat" comme condition du maintien de son emploi.
- 7.02 Tout nouvel employé "à l'essai" devra adhérer au "Syndicat" dès engagement au service de la "Compagnie", comme condition du maintien de son emploi.
- 7.03 Si un employé cesse d'être membre du "Syndicat" ou si un nouvel employé refuse d'y adhérer, le "Syndicat" en donnera avis, par écrit, à la "Compagnie" et celle-ci devra dans les sept (7) jours qui suivent, mettre fin à l'emploi de cet employé, à moins que pendant ce délai il se soit conformé au présent article.

ARTICLE 8

RETENUES SYNDICALES

- 8.01 Comme condition du maintien de leur emploi, tous les employés régis par la présente convention devront verser au "Syndicat" un montant égal à la cotisation syndicale fixée par la constitution du "Syndicat". La "Compagnie" s'engage à retenir et à remettre mensuellement, au plus tard le quinze (15) du mois suivant, le montant des sommes ainsi perçues au bureau du "Syndicat". Il incombe à la "Compagnie" de voir à l'application intégrale de cet article et la "Compagnie" sera tenue responsable de toute cotisation qu'elle aura omis de percevoir.
- 8.02 Si un employé est absent avec permission, en vacances ou malade au temps de payer son initiation ou sa cotisation, la déduction devra être faite à même les premières paies qu'il recevra après son retour au travail. Le montant à déduire chaque semaine en vue de rattraper l'arrérage sera fixé par entente entre la "Compagnie" et le "Syndicat".
- 8.03 La "Compagnie" perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le "Syndicat". Cette autorisation sera irrévocable et valide pour la durée de la convention. Ces droits d'entrée seront remis au "Syndicat", de la manière prévue à l'article 2.01.
- 8.04 La "Compagnie" fournit au "Syndicat" une fois par mois, en double exemplaire, avec la liste des cotisants, une liste des nouveaux salariés, incluant leur date d'entrée, leur adresse, service, classification, statut ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

ARTICLE 9

ABSENCE POUR ACTIVITE SYNDICALE

- 9.01 La "Compagnie" accordera une permission d'absence sans paie à pas plus de deux (2) membres du "Syndicat", délégués pour assister à des congrès ou des conférences syndicales, pourvu que la "Compagnie" soit avisée, par écrit, deux (2) semaines à l'avance, de telle requête pour permission d'absence, ainsi que des noms des personnes désignées à cette fin et pourvu que telles permissions d'absence n'excèdent pas quinze (15) jours de calendrier par année.

ARTICLE 10

AFFICHAGE

- 10.01 La "Compagnie" consent à mettre à la disposition du "Syndicat" un tableau pour afficher les fonctions ou postes vacants ou tout autre genre d'avis qui ont trait à des élections ou assemblées ou toute autre activité du "Syndicat".
- 10.02 a) La "Compagnie" doit afficher dans les dix (10) jours ouvrables, tous postes vacants ou nouvellement créés à l'intérieur de l'unité des négociations et ce pendant cinq (5) jours ouvrables, et faire parvenir copie de tel affichage au "Syndicat". Les employés intéressés doivent faire part par écrit dans ce délai, de leur candidature pour l'emploi en question au bureau du Gérant.
- b) 1.- Le poste est accordé à l'employé régulier du département en suivant l'ordre d'ancienneté des départements, à moins que le candidat ne puisse remplir les exigences requises et demandées pour remplir le poste à combler, selon les dispositions de l'article 12.03 b)
- 2.- Si aucun employé régulier du département concerné ne postule l'emploi ou ne peut satisfaire aux exigences normales du poste, le poste est accordé à l'employé régulier d'un autre département en suivant l'ordre d'ancienneté générale, si celui-ci peut satisfaire aux exigences normales du poste.
- 3.- Si le poste n'a pu être comblé en suivant les étapes précédentes, l'employeur de l'établissement pourra recruter à l'extérieur.

10.03 "poste vacant" comprend les classifications ou un poste dépourvu de son titulaire pour une durée de plus de cinq (5) jours ouvrables, sauf pour les périodes de vacances.

10.04 Dans les cas d'absence de plus de vingt (20) jours ouvrables dûe à la maladie ou suite à une permission d'absence, le poste sera considéré comme étant vacant et devra être comblé selon des dispositions de l'article 1002.

Cependant, au retour de l'employé, celui-ci réintégrera son poste s'il le peut et s'il est apte à remplir les exigences requises à nouveau pour remplir les fonctions exigées par le poste. Et l'employé ayant couvert ce poste retournera à son ancien poste et ainsi de suite.

ARTICLE 11

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

11.01 Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention ou croyant avoir été congédié ou suspendu injustement, soumettra son grief suivant les dispositions suivantes:

- a) Les parties aux présentes désirent que les plaintes des employés soient réglées aussi promptement que possible et il est convenu que, de façon générale, un employé n'a pas de grief avant d'avoir tout d'abord donné à son supérieur immédiat, dans les cinq (5) jours ouvrables complets qui suivent immédiatement la connaissance de l'évènement qui a suscité la plainte, l'occasion de régler sa plainte. S'il le désire l'employé peut recevoir l'assistance d'un délégué. Le grief pourra être fait par écrit.

11.01

- b) Première étape: Dans les sept (7) jours ouvrables suivant immédiatement la connaissance des faits qui ont donné naissance au grief, le salarié doit soumettre son grief par écrit au gérant de la "Compagnie" ou à son remplaçant.
- c) Si le gérant de la "Compagnie" ou son remplaçant ne rend pas sa décision dans les sept (7) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, le grief pourra être porté à l'arbitrage devant un arbitre unique, dans les vingt et un (21) jours qui suivent.
- d) Si le grief n'est pas soumis dans le délai prévu aux présentes, il sera considéré comme non existant à moins d'entente écrite entre les parties.
- e) Les samedis et dimanches et les jours fériés de congé reconnus ne seront pas inclus dans les délais prévus par le présent article.
- f) Il est convenu qu'avant la date prévue pour l'arbitrage d'un grief, il sera loisible à l'une ou l'autre des parties d'obtenir une rencontre pré-arbitrale, laquelle devra se tenir dans les trois (3) jours de la demande de telle rencontre, laquelle aura pour but de tenter d'en arriver à un accord avant la tenue de tel arbitrage.

11.02

- a) Pour la durée de cette convention, les arbitres seront Me. André Sylvestre, René Lieppé, Claude Lauzon. Les arbitres seront utilisés en rotation si ces arbitres ne sont pas disponibles, les parties s'entendront sur un autre arbitre. Les arbitrages seront entendus à Sept-Iles.
- b) Dans tous les cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre aura le pouvoir de rendre toute décision qu'il jugera équitable.
- c) Les frais de l'arbitre seront partagés moitié-moitié par les deux parties.

- d) La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties. L'arbitre n'a pas juridiction pour rendre une décision incompatible avec les clauses de cette Convention et toutes autres ententes entre les parties, ni pour en modifier quelques parties que ce soit.
- e) La "Compagnie" peut émettre des règlements raisonnables régissant la discipline dans les établissements. Les règlements principaux qui s'appliquent dans son établissement doivent être affichés et distribués aux employés concernés. Le "Syndicat" peut contester le caractère raisonnable ou l'application de ces règlements dans un délai de sept (7) jours ouvrables.
- f) Il est entendu entre les parties que le fait que lesdits règlements soient affichés équivaut à un avertissement verbal. En conséquence, normalement un employé ne devrait pas être suspendu ou congédié avant que les procédures suivantes aient été épuisées:
- 1.- Avertissement verbal en présence du délégué,
 - 2.- Avertissement écrit et copie au "Syndicat",
 - 3.- Suspension ou congédiement, selon la gravité ou la nature et la fréquence de l'infraction reprochée, et du dossier accumulé.
- g) Sauf pour ce qui est des avertissements verbaux, toute mesure disciplinaire doit être communiquée à un employé au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'infraction ou la connaissance de l'infraction. L'avis écrit doit spécifier clairement la raison de la mesure disciplinaire. Une copie doit être remise au "Syndicat" au plus tard le jour suivant sous peine de nullité.
- h) Un avertissement écrit est retiré du dossier de l'employé, s'il s'écoule trois mois sans récurrence d'une infraction de même nature. Une suspension est retirée du dossier d'un employé s'il s'écoule six (6) mois sans récurrence d'une infraction de même nature méritant soit un avertissement écrit soit une autre suspension. En tout temps, tout employé a le droit de vérifier son dossier personnel en présence d'un représentant du Syndicat, s'il le désire.

- 11.02 i) Tout employé convoqué par la "Compagnie" pour fin d'enquête au sujet d'un incident quelconque peut exiger la présence d'un délégué ou d'un officier syndical choisi par cet employé. Cette enquête sans présence du délégué est nulle et de nul effet et elle ne peut être utilisée par la suite contre lui ou contre tout autre employé.
- j) S'il est décidé ou convenu à une des étapes quelconques de la procédure de grief ou de l'arbitrage qu'un employé a été injustement ou déraisonnablement reprimandé ou suspendu ou congédié, la compagnie le réinstallera dans sa tâche sans perte de ses gains en tout ou en partie ou appliquera toute pénalité qui est juste et équitable dans l'opinion des parties ou d'après la décision de l'arbitre.
- 11.03 Il est entendu entre les parties que lorsque deux employés ou plus formulent des plaintes concernant l'interprétation ou l'application de la présente Convention Collective, et que ces plaintes sont identiques de par leur nature pour pouvoir être traitées simultanément, elles constitueront un grief de groupe présenté conformément à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 11.04 Pour assurer l'ordre dans le règlement des griefs, il ne devra pas y avoir de "lock out" par la "Compagnie", de grève, de diminution, d'arrêt, de suspension ou d'interruption de travail, soit complet, soit partiel par les salariés ou par le "Syndicat" pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 12

12.01 Ancienneté:

- a) Il y aura trois sortes d'ancienneté, soit de tâche, de département et de compagnie.
- 1.- L'ancienneté de tâche d'un employé est égale à la durée de service dans cette même tâche quelque soit le département.
 - 2.- L'ancienneté de département d'un employé est égale à la durée de service dans le département concerné.
 - 3.- L'ancienneté de compagnie est égale à la durée de ses services pour la compagnie depuis son dernier embauchage.
- b) Un employé conservera son ancienneté de tâche dans sa nouvelle tâche:
- 1.- lorsqu'il est transféré suite à la fermeture d'un département,
 - 2.- lorsqu'il est transféré en cas de maladie ou d'accident,
 - 3.- lorsqu'il est transféré à la demande de la "Compagnie".

- 12.02 a) Aux fins de la présente convention, les groupes de salariés inscrits à l'appendice "A" constituent des départements et l'ancienneté est départementale dans les cas de promotion, le tout sujet à l'article 11.02.

12.02

- b) L'ancienneté d'un salarié s'acquiert après que celui-ci a complété 180 heures de travail à partir de sa date d'embauchage au service de la "Compagnie" comme employé à l'essai, et à ce moment la date d'ancienneté du salarié sera la date du début de cette période d'essai.
- c) Il est entendu qu'indépendamment de la classification et d'une façon prioritaire, le principe de la flexibilité est reconnu et la classification actuellement faite ne doit pas être considérée comme étanche. Il pourra y avoir échange de personnel entre les différents départements de la "Compagnie", de façon à assurer entraide et une flexibilité représentant un principe de base des politiques de cette "Compagnie", le tout avec le consentement de l'employé.

12.03

- a) Dans le cas de promotion, l'ancienneté sera le facteur prédominant, à moins que l'employé ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- b) Lorsqu'elle procède à juger des qualifications des employés et de leur habileté à remplir les exigences normales de la tâche, la Compagnie doit prendre en considération tous les faits en rapport avec le travail en cause, et elle doit exercer son jugement de bonne foi et sur une base objective.
- c) A cet effet, l'employé doit bénéficier d'une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables à la tâche où il a appliqué.
- d) Si, après cette période de cinq (5) jours ouvrables, l'employé ne peut pas remplir les exigences normales de la tâche, il retourne à son ancienne tâche, avec tous ses droits.

- 12.04 a) La "Compagnie" affichera une liste d'ancienneté indiquant la date d'embauchage de l'employé et à la date de l'ancienneté départementale à tous les six (6) mois. Les employés auront quinze (15) jours pour faire corriger leur date d'ancienneté s'il y a lieu. Le même processus se présentera à tous les six (6) mois et une copie de cette liste sera envoyée au "Syndicat".
- b) Au plus tard, le 15 de chaque mois, la "Compagnie" s'engage à faire parvenir au "Syndicat" une liste de mobilité de la main d'oeuvre en y indiquant les noms de tous les nouveaux employés ainsi que les noms des employés qui ont quitté leur emploi, ainsi que la raison s'y rattachant, le tout en conformité avec les prévisions de l'article 8.04.
- 12.05 a) Dans le cas de mise-à-pied, réembauchage après mise-à-pied, de réduction de rang, de réduction de personnel, de transfert, l'ancienneté de "Compagnie" sera le facteur prédominant, à moins que l'employé ne puisse remplir les exigences normales du poste.
- b) A cet effet, l'employé doit bénéficier d'une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables.
- c) Si, après cette période de cinq (5) jours ouvrables l'employé ne peut pas remplir les exigences normales du poste, il retourne à son ancien poste avec tous ses droits.
- 12.06 Les promotions à des postes en dehors de l'unité de négociation ne seront pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes employées à un poste en dehors de l'unité de négociation accumuleront leur ancienneté pour le temps travaillé en dehors de l'unité de négociation. Elles auront le crédit de leur pleine ancienneté. Après six (6) mois de travail à l'occupation à laquelle il aura été promu, le salarié ne sera plus assujéti à cette clause de même qu'à cette convention.

12.07 Le salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi,
- b) lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante,
- c) à la suite d'une mise-à-pied excédant douze (12) mois,
- d) si, à la suite d'une mise-à-pied, il fait défaut de retourner au travail à la date et à l'heure spécifiées dans un avis de retour au travail et ce, dans les sept (7) jours de la réception de tel avis, lequel lui est signifié à sa dernière adresse connue, par lettre recommandée, dont copie est envoyée au "Syndicat",
- e) lorsqu'il s'absente du travail pendant trois (3) jours ouvrables ou plus, sans donner d'avis ou sans excuse valable.
- f) Toute absence pour accident ou maladie excédent vingt-quatre (24) mois. Toutefois, au retour au travail de l'employé, la "Compagnie" pourra exiger un certificat médical attestant que l'employé est apte à reprendre son travail. Dans les cas de maladie occupationnelle ou d'accident de travail, l'employé ne perd pas son ancienneté.

12.08 Si un employé est assigné temporairement à une fonction dont le salaire est plus élevé que celui de son emploi habituel, cet employé sera rémunéré au salaire le plus élevé pour les heures travaillées.

12.09 Si un employé est assigné temporairement à une fonction dont le salaire est moins élevé que celui de son emploi habituel, son salaire ne sera pas diminué.

- 12.10 Il pourra y avoir flexibilité d'emploi lorsque cela sera possible de le faire, dépendant des qualifications requises pour remplir les postes à combler, et ce à l'exception du département Disco Bar-Salon.

ARTICLE 13

SECURITE ET SANTE

- 13.01 La "Compagnie" prendra des mesures raisonnables pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses employés pendant les heures de travail. *OL*
- 13.02 Le "Syndicat" convient de coopérer avec la "Compagnie" afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et la santé et elle coopérera pour que les employés obéissent aux exigences des autorités fédérales et provinciales, ainsi qu'aux règlements raisonnables qui peuvent être émis aux fins d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques. *OL + OL*
OL
- 13.03 ACCIDENTS AU TRAVAIL: Lorsqu'un employé est impliqué ou subit des blessures dans l'exécution de son travail, il ne subira pas de perte de salaire à son taux régulier pour la journée même de l'accident.

- 13.04 *Lorsqu'un employé couvert par la présente convention subit un accident au cours ou à l'occasion de son travail, la "Compagnie" transmettra au "Syndicat" et à l'employé, une copie de la formule de réclamation des accidents de travail (Formule RE-1).*
- 13.05 *Advenant qu'un employé subisse un accident de travail ou soit victime d'une maladie occupationnelle, la "Compagnie" versera à l'employé dès la semaine suivante de l'accident ou de la maladie occupationnelle, l'équivalent des prestations qu'il recevrait de la Commission des Accidents de Travail du Québec, jusqu'à ce que ce dernier retire ses prestations. Quand l'employé a reçu son indemnité, il rembourse à la "Compagnie" l'argent reçu.*

ARTICLE 14

TAUX DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 14.01 *La "Compagnie" convient de payer et le "Syndicat" convient d'accepter la cédule des taux de salaire tel qu'indiqué à l'Appendice "A" attaché et faisant partie de la présente convention.*
- 14.02 *Sur le chèque de salaire de l'employé, la "Compagnie" inscrira le nom, la classification, les heures régulières hebdomadaires, les heures supplémentaires hebdomadaires, les retenues, le montant brut, le montant net du salaire, de même que le taux de salaire.*

- 14.03 *Si une nouvelle classification entrain en vigueur durant la vie de cette convention collective, le "Syndicat" et la "Compagnie" se rencontreront pour en établir le groupe, les heures de travail et les salaires et en cas de désaccord le tout pourra être soumis à l'arbitrage, tel qu'établi par la convention collective.*

ARTICLE 15

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 *Les heures de travail et le temps supplémentaire seront tel que précisé à l'Appendice "B" attaché et faisant partie de la présente convention.*

ARTICLE 16

CONGES PAYES

- 16.01 *Les congés payés seront tel que précisé à l'Appendice "C" attaché et faisant partie de la présente convention.*

ARTICLE 17

VACANCES PAYEES

- 17.01 *Les vacances payées seront tel que précisé à l'Appendice "D" attaché et faisant partie de la présente convention.*

- 17.02 Les vacances devront être prises à des périodes convenues à l'avance au moins quatre (4) semaines à l'avance, avec le Gérant ou son remplaçant, de même qu'avec les Chefs de Département. Un employé n'aura pas le droit d'accumuler des vacances et des congés mobiles auxquels il a droit d'année en année.
- 17.03 La demande de vacances devra être faite avant le 1er mai de chaque année, et la cédule définitive sortira le 1er juin de chaque année.

ARTICLE 18

UNIFORMES

- 18.01 Si la "Compagnie" exige que les employés d'un département portent des uniformes, la "Compagnie" verra à fournir gratuitement à l'employé l'uniforme nécessaire. L'entretien de ces uniformes sera à la charge de la "Compagnie" et si d'autres catégories d'employés sont requis de porter un uniforme, le principe ci-dessus s'appliquera.

ARTICLE 19

POURBOIRES

- 19.01 Les pourboires pour les services de bar ouvert seront établis selon le barème suivant:
- pour les bars ouverts de \$ 0.00 à \$ 850.00 (15% de service)
 - " " " de \$ 850.00 à \$ 1,500.00 (12% de service)
 - " " " de \$ 1,500. et plus (10% de service)

- 19.02 Les pourboires seront distribués à parts égales entre les garçons de table et les barmans qui ont effectué le service du bar.
- 19.03 Sur demande du délégué syndical, la "Compagnie" permettra à ce dernier de vérifier la facture détaillée des services de bar ouvert.
- 19.04 Un employé à l'essai aura droit au partage des pourboires.

ARTICLE 20

- 20.01 REPAS: La "Compagnie" accorde une allocation de repas au montant de cinq (\$ 5.00) dollars par repas aux réceptionnistes de jour et de soir pour le diner et le souper seulement.
- 20.02 La "Compagnie" accorde une allocation de repas de cinq (\$5.00) dollars au laveur de verres de la Taverne "La Grange", pour son repas du dimanche seulement.

ARTICLE 21

INTERPRETATION ET CORRESPONDANCE

- 21.01 Les articles ou parties d'articles de la présente convention devront être lus et interprétés dans leur ensemble et suivant les règles habituelles d'interprétation. Si l'un ou l'autre des articles ou parties d'articles étaient nuls en regard des dispositions de la loi, les autres articles ou parties d'articles ne seront pas affectés par cette nullité.
- 21.02 Sauf dans les cas où il est autrement prévu, les communications officielles sous forme de correspondance entre la "Compagnie" et le "Syndicat" devraient être adressées par la poste aux adresses officielles suivantes:

"Compagnie": Hotel Sept-Iles Ltée
451 rue ARnaud,
Sept-Iles, P. Que.

"Syndicat": Les Métallurgistes Unis d'Amérique
(Local 7780)
848 Boul. Laure,
Sept-Iles, P. Que.

- 21.03 *Toute communication ainsi donnée conformément à la présente convention sera censée avoir été donnée et reçue le jour d'affaire qui suit celui où elle aura été déposée à la poste.*

ARTICLE 22

DISPOSITIONS GENERALES

- 22.01 *Une permission de s'absenter pourra être accordée à tout employé qui en fera la demande, par écrit, au gérant ou à son remplaçant, en indiquant la durée de la permission demandée, copie de la demande et de la réponse devront être transmises au "Syndicat". De telles permissions ne seront pas refusées arbitrairement lorsqu'elles seront faites pour des raisons sérieuses. Les permissions d'absence de plus de quarante-cinq (45) jours devront être approuvées par le "Syndicat".*
- 22.02 *Un congé de maternité non-payé sera accordé pour une période de quatre (4) mois précédant l'accouchement et quatre (4) mois suivant l'accouchement et l'employée continuera à accumuler son ancienneté pendant cette période d'absence. Cependant, par consentement mutuel, l'employée pourra retarder ou retourner à son travail avant ou après les périodes précitées. Une employée, pour cause médicale, pourra extensionner ces périodes avec une preuve médicale.*
- 22.03 *A chaque mois, il y aura une réunion pendant les heures de travail entre la "Compagnie" et le "Syndicat" dans le but de discuter des problèmes plus généraux que ceux prévus par la convention collective.*

- 22.04 Un employé rappelé pour travailler en dehors de ses heures normales et régulières sera payé un minimum de quatre (4) heures à taux simples ou deux (2) fois le taux régulier pour les heures effectivement travaillées à l'occasion de ce rappel, soit ce qui est le plus rémunérateur; sauf dans le cas des étudiants travaillant à temps partiel durant l'année scolaire.
- 22.05 Le prix de la chambre et pension sera tel que spécifié par la Commission du Salaire Minimum.
- 22.06 Pour les fins de l'application et de la mise en vigueur du plan d'assurance-groupe, la "Compagnie" fournira au "Syndicat" tous les documents pertinents à sa disposition relativement au plan d'assurance-groupe et les parties à la présente convention collective conviendront de réexaminer le tout pour le meilleur intérêt des deux parties. La "Compagnie" s'engage à payer 70% de la prime totale ou un pourcentage moindre si le "Syndicat" désire augmenter les bénéfices.
- 22.07 Il est de la responsabilité de la "Compagnie" de faire parvenir à la compagnie d'assurances les cartes d'application des nouveaux adhérents sans délai. Si elle ne le fait pas, elle devra payer à l'employé tous les bénéfices qu'il aurait reçus si la "Compagnie" avait rempli ses obligations. Si la "Compagnie" omet de verser à la Compagnie d'Assurances les primes qu'elle doit verser et que l'assurance devenait nulle par ce fait, la "Compagnie" sera alors pleinement responsable des bénéfices dus aux employés.
- 22.08 Tout employé assujetti à la présente convention collective devra adhérer au plan d'assurance-collective lorsqu'il aura complété sa période d'essai.

- 22.09 Les Métallurgistes-Unis d'Amérique (Local 7780) et ses représentants dûment nommés ou élus déclarent qu'ils ont été investis par les membres dudit "Syndicat" de l'autorité nécessaire pour conclure la présente convention collective.
- 22.10 Tous les appendices et les lettres d'entente font partie intégrante de cette convention collective.

ARTICLE 23

DUREE DE LA CONVENTION

- 23.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1er janvier, 1980 au 31 décembre, 1981.

15/05/80

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
(Local 7780)

Régine Duché
Cécile Bureau
Thérèse Mercier
Michel Asservant

HOTEL SEPT-ILES LTEE

Yvonneau
Alain Duché

APPENDICE "A"

<u>Département et Classification</u>	<u>Nombre d'heures maximum par semaine</u>	<u>Taux horaire</u>			
		01-01-80	25-06-80	29-03-81	07-06-
<u>RECEPTION</u>					
Auditeur	45	5.50	5.65	5.80	5.95
Réceptionniste	45	5.00	5.15	5.30	5.45
Préposé-Réception	45	4.05	4.20	4.35	4.50
Surveillant de nuit	45	4.55	4.70	4.85	5.00
<u>CHAMBRES:</u>					
Femmes de chambres	40	4.75	4.90	5.05	5.20
<u>SALON BAR & DISCO:</u>					
Barman Waiter	45	4.45	4.60	4.75	4.90
Garçon de Table	45	4.05	4.20	4.35	4.50
Placier-Portier	45	3.95	4.10	4.25	4.40
Plongeur	45	4.40	4.55	4.70	4.85
Discothécaire	40	4.50	4.65	4.80	4.95
<u>TAVERNE:</u>					
Barman-Waiter	45	3.95	4.10	4.25	4.40
Garçon de Table	45	4.05	4.20	4.35	4.50
Placier Portier	45	3.95	4.10	4.25	4.40
Plongeur	45	4.40	4.55	4.70	4.85
<u>ENTRETIEN & MAINTENANCE:</u>					
Homme de Maintenance "A"	45	6.40	6.55	6.70	6.85
Homme de Maintenance "B"	45	5.95	6.10	6.25	6.40
Concierge	45	4.75	4.90	5.05	5.20
Journalier-apprenti	45	4.55	4.70	4.85	5.00

APPENDICE "B"

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- a) La semaine régulière de travail sera selon ce qui est spécifié vis-à-vis chaque classification apparaissant à l'Appendice "A" de la présente convention. Cependant, ceci ne doit pas être interprété comme une garantie donnée par la "Compagnie" d'un nombre spécifique d'heures de travail par jour ou par semaine.
- b) La semaine régulière de travail sera au choix de l'employé entre quarante (40) et quarante-cinq (45) heures par semaine et l'application de cet article est suivant ce qui est stipulé aux paragraphes ci-dessous.
- c) Les employés qui sont assujettis à une semaine régulière de travail de plus de quarante (40) heures auront le privilège de déterminer le nombre d'heures de travail par semaine qu'ils désirent faire conformément au paragraphe précédent.
- d) Le choix de l'employé devra être transmis à la "Compagnie" entre le vingtième (20) et le huitième (8) jour précédant le début de chaque semestre et pour les fins de l'application de cet article, le premier semestre de la présente convention collective se terminera le 30 juin 1977. Les employés qui désirent se prévaloir du présent article pourront le faire dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention collective.
- e) Tout travail autorisé et exécuté par un employé au delà de huit (8) heures de travail dans sa journée de travail sera considéré comme sur temps, et rémunéré au taux d'une fois et demi (1 1/2) son taux horaire régulier.
- f) Tout travail autorisé et exécuté par un employé après douze (12) heures de travail dans une journée sera considéré comme surtemps et rémunéré au taux double de son taux régulier.

- g) Tout travail autorisé et exécuté par un employé au delà de sa semaine régulière de travail sera considéré comme surtemps et rémunéré au taux de une fois et demi (1 1/2) de son taux horaire régulier.
- h) Tout travail autorisé et exécuté par un employé au delà de quarante-huit (48) heures dans une semaine de travail sera considéré comme surtemps et rémunéré au taux double de son taux horaire régulier.
- i) Lorsqu'un employé commence son travail dans une journée et le termine dans l'autre, on considère pour les fins du temps supplémentaire et pour le temps régulier qu'il s'agit de la même journée. Cette clause s'appliquera aussi lorsqu'il s'agira pour un employé d'une journée normale de travail.
- j) Aucun temps supplémentaire ne sera calculé deux (2) fois pour le même temps et un employé ne sera pas payé à la fois du temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire pour les mêmes heures.
- k) Il est entendu que le surtemps sera réparti en autant que possible, sur une base de rotation entre les employés qui sont qualifiés pour le travail disponible.
- l) Tout surtemps doit être autorisé au préalable par le chef du département ou son représentant.
- m) Les jours de congé hebdomadaire seront de préférence le samedi et le dimanche, si non en faisant la rotation ces jours seront les vendredis et samedis, samedis et dimanches ou les dimanches et lundis.
- n) Une garantie de travail de huit (8) heures par jour soit quarante (40) heures par semaine est accordée aux femmes de chambre selon la cédule des heures de travail. De plus, le fardeau de travail pour les femmes de chambre ne dépassera pas treize (13) chambres par jour dans la Section Hotel et quatorze (14) chambres par jour dans la section Hotel.

APPENDICE "C"

FETES PAYEES ET CONGES SOCIAUX

- a) La Compagnie accordera à ses employés des congés payés qui seront les suivants: le jour de l'an, le jour de Noël, le 24 juin et la fête du travail. Si un employé doit travailler l'un de ces jours, il sera rémunéré au taux de temps et demi de son taux horaire de base à part le paiement de son congé payé. Un employé pourra cependant en accord avec la Compagnie prendre du temps non travaillé à la place de ces congés, s'il travaille un de ces jours.
- b) La "Compagnie" s'engage à accorder de plus pour la durée de la Convention Collective, huit (8) jours de congés payés la première année et neuf (9) jours de congés payés la deuxième année. Ces jours seront mobiles mais non cumulatifs d'année en année et seront cédulés entre la "Compagnie" et l'employé. L'employé devra cependant en aviser la "Compagnie" une semaine à l'avance à moins qu'il s'agisse de maladie ou d'accident.
- c) Si l'un de ces congés payés coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, il recevra en compensation une journée avec paie au taux horaire de base.
- d) Si un congé survient pendant la période de vacances d'un employé, celui-ci recevra une journée additionnelle de vacances avec paie.
- e) Seuls les employés permanents qui ont terminé leur période d'essai au service de la "Compagnie" seront éligibles à recevoir la paie des congés statutaires.
- f) Les employés appelés au travail qui s'absentent de leur travail à l'un de ces jours ci-haut mentionnés, seront considérés comme absents sans autorisation et ils ne seront pas payés pour la fête.

- g) Un congé de cinq (5) jours ouvrables au taux horaire régulier de l'employé lui sera accordé pour assister aux funérailles de son conjoint, son enfant, son père, sa mère, son frère, sa soeur. Un congé payé de trois (3) jours ouvrables au taux horaire régulier de l'employé selon sa journée normale de travail lui sera accordé pour assister aux funérailles de son grand-père, sa grand-mère, son beau-père, sa belle-mère, son gendre, sa bru, son beau-frère et sa belle-soeur. Dans tous les cas, l'employé devra prévenir son supérieur immédiat.
- h) Un employé qui est convoqué ou requis d'agir comme juré recevra pour chaque jour au cours duquel il aurait autrement travaillé la différence entre huit (8) heures de travail et le montant de l'indemnité reçu en tant que juré pourvu que l'employé fournisse à la "Compagnie" une preuve de convocation et ou service du montant reçu.

APPENDICE "D"

VACANCES

- a) Le montant de la paie de vacances dû à chaque employé et la durée des vacances, seront déterminés par ses services continus pour la "Compagnie" de la manière suivante:

<u>Durée des services</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Taux de la paie des vacances</u>
Moins de douze (12) mois	Un (1) jour par mois selon la loi	4%
Un (1) an et moins de trois (3) ans	Deux (2) semaines	5%
Trois (3) ans et moins de six (6) ans	Trois (3) semaines	7%
Six (6) ans et moins de douze (12) ans	Quatre (4) semaines	9%
Douze (12) ans et plus	Cinq (5) semaines	11%

- b) Le ou avant le 1er juin, la "Compagnie" affichera l'ordre des départs en vacances. En autant que possible, les vacances seront accordées pendant la période que préfère l'employé et l'ancienneté des employés sera prise en considération quant au choix de la période de vacances de chaque employé tout en assurant les opérations régulières de la "Compagnie".
- c) Il est entendu que chaque employé recevra sa paie de vacances avant son départ.
- d) Si un employé quitte les services de la "Compagnie" il aura droit, au lieu de vacances, aux bénéfices des jours accumulés jusqu'à la date de son départ.
- e) La paye de vacances de l'employé sera calculée au pourcentage de sa rémunération annuelle, en se basant sur la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année courante. De plus, un employé n'aura pas le droit d'accumuler des vacances auxquelles il aurait droit d'année en année.
- f) BONIS DE LONG SERVICE: Après la signature de cette convention, les employés qui prendront leurs vacances annuelles en vertu du présent appendice et qui auraient déjà accumulé le nombre d'année consécutive de service apparaissant ci-dessous seront payés en plus de leur paie de vacances le nombre d'heures à leur taux régulier tel qu'il apparaît en regard des années.

<u>Années de service</u>	<u>Heures bonis</u>
Après trois (3) ans	30
Après quatre (4) ans	40
Après cinq (5) ans	45
Après huit (8) ans	50
Après dix (10) ans	60

Ce boni sera payé en même temps que l'employé recevra sa paie de vacances. L'employé aura le choix de prendre son boni de long service en temps, en conformité avec les heures de boni et en conformité avec le paragraphe B) de l'Appendice "D".

APPENDICE "E"

A La "Compagnie" s'engage, suivant l'entente intervenue avec le "Syndicat", à modifier le plan d'assurance groupe actuellement en vigueur, de la façon suivante et ce, pour la durée de la présente convention collective.

B L'employé bénéficiera d'une assurance sur la vie équivalent au double de son salaire annuel régulier, en cas de mort naturelle.

C La couverture d'assurance sur la vie dont il est mention au paragraphe précédent doublera en cas de décès accidentel.

Le conjoint de l'employé bénéficiera d'une assurance sur la vie de trois mille (3,000) dollars en cas de mort naturelle et de six mille (6,000) dollars en cas de mort accidentelle.

Les enfants de l'employé bénéficieront d'une assurance sur la vie de mille cinq cent (1,500) dollars en cas de mort naturelle et de trois mille (3,000) dollars en cas de mort accidentelle. Cette protection pour les enfants de l'assuré sera en vigueur jusqu'à ce qu'ils atteignent leur majorité.

D) En cas de maladie ou d'accident non-occupationnels l'indemnité hebdomadaire sera établie au deux tiers du salaire hebdomadaire régulier de l'employé jusqu'à un maximum de vingt (20) dollars plus élevé que le maximum établi par la commission d'assurance-chômage.

Cette indemnité hebdomadaire sera payable le 1er jour qui suit la date d'un accident non-occupationnel et à compter de la huitième journée suivant la date du début d'une maladie non-occupationnelle.

La durée maximum de paiement d'une indemnité hebdomadaire en vertu de ce qui précède ne dépassera cinquante deux (52) semaines pour un même accident ou une même maladie.

E) Pour les remboursements de médicaments ou autres prescriptions médicales dûment reconnues il y aura un déductible annuel de vingt-cinq (25) dollars par famille dans le cas des employés avec dépendant et ce même montant de vingt-cinq (25) dollars s'applique pour les employés sans dépendant.

Tous les montants à être réclamés en vertu de ce qui est stipulé au paragraphe précédent seront remboursés à cent pour cent (100%)

Tout ce qui est mentionné dans les paragraphes précédents apparaîtront dans la nomenclature des bénéfices de la police d'assurance groupe sans égard aux autres stipulations et conditions apparaissant dans telle police et le tout assujetti aux articles 22.07, 22.08, 22.09 de la convention collective en vigueur.

LISTE DES LETTRES D'ENTENTE

ENTRE:

HOTEL SEPT-ILES LTEE,

ET:

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE (Local 7780)

- 1.- Waiter-Barman et la Taverne "La Grange"
- 2.- Salaire Minimum
- 3.- Assurance-groupe
- 4.- Repas
- 5.- Boni-spécial
- 6.- Employés protégés
- 7.- Repas
- 8.- Taux de salaire spécial
- 9.- Rétro-activité salariale

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

HOTEL SEPT-ILES LTEE

ET:

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE (Local 7780)

Sujet: Salaire-Minimum,

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT CE QUI SUIT:

"QUE le taux de salaire le moins élevé apparaissant à l'Appendice "A", de la présente Convention Collective de Travail sera constamment situé à \$ 0.20 de plus que le salaire minimum, en vigueur au Québec."

Et les parties ont signé à Sept-Iles, ce 15^e jour du mois de
..Mai.....1980.

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
(Local 7780)

Yves Lussier
Lucy Berube
Sharon Miron
Michel Averant

HOTEL SEPT-ILES LTEE

M. Proulx
Alphonse

LETTRES D'ENTENTE

ENTRE:

HOTEL SEPT-ILES LTEE

ET:

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE (Local 7780)

Sujet: Barman-Waiter "La Grange"

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT CE QUI SUIT:

"QUE la "Compagnie" garantie aux Barman-Waiter de la Taverne
"La Grange" une semaine de travail de quarante-cinq (45) heures
par semaine aux taux prévus à l'Appendice "A". "

Et les parties ont signé à Sept-Iles, ce 15...ième jour de Mai 1980

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
(Local 7780)

[Signature]
[Signature]
[Signature]
Michel Auerant

HOTEL SEPT-ILES LTEE

[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

Hotel Sept-Iles Ltée,

ET:

Les Métallurgistes Unis d'Amérique

SUJET: Assurances groupe

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT CE QUI SUIT:

QUE le "Syndicat" pourra changer de compagnie d'assurance conformément à l'article 21.06. Le nouveau programme ne devra pas être inférieur quant aux bénéfices à l'appendice "F" de la convention collective précédente.

ET LES PARTIES ont signé à Sept-Iles, ce 15^e ième jour du mois de Mai 1980.

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
(Local 7780)

Marie Duché
Cécile Bureau
Thérèse Métais
Michel Auvanant

HOTEL SEPT-ILES LTEE

M. Bureau
M. Bureau

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

HOTEL SEPT-ILES LTEE

ET:

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE (Local 7780)

Sujet: Repas

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

"QUE la "Compagnie" accorde à Camil Mercier une allocation spéciale de repas au montant de trois dollars (\$3.00) pour son repas durant ses heures de travail la nuit."

Et les parties ont signé ce /...^y jour du mois de Mai.....1980
à Sept-Iles, P. Que.

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
(Local 7780)

Glorie Fante
Colette Beaudet
Sherie Misours
Michel Arsenault

HOTEL SEPT-ILES LTEE

Dupuis
Alphonse

LETTRE D'ENTENTE 6

ENTRE:

HOTEL SEPT-ILES LTEE

ET:

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE (Local 7780)

Sujet: Boni Spécial

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT CE QUI SUIIT:

"La Compagnie" accorde à Thérèse Parent un Boni Spécial pour ses années de service de cent dollars (\$100.00) par mois qui lui sera versé à raison de cinquante dollars (\$50.00) par paie."

Et les parties ont signé ce .15^e jour du mois de Mai 1980 à Sept-Iles, P. Que.

Michel Azevare
LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
(Local 7780)

HOTEL SEPT-ILES LTEE

Thérèse Parent
Sherrill Mierens
Carol Barnes

Compagnie
Alfred Smith

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

Hotel Sept-Iles Ltée

ET:

Les Métallurgistes Unis d'Amérique (local 7780)

Sujet: Employés protégés selon l'article 3

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT CE QUI SUIT:

A) Les employés suivants sont garantis en ce qui concernent les bénéfices prévus pour un emploi semi-régulier, en rapport avec l'article 3.05 b):

- Marc Bérubé
- Jean-Louis Boulay
- Yvon Desrosby

B) Les employés suivants sont garantis en ce qui concernent les bénéfices prévus pour un emploi régulier en rapport avec l'article 3.05a)

- Colette Beaudin
- Jean-Noel Denis
- Sylvain Mercier
- Léo Gamache
- Gérald Marceau
- Réjean Lapierre
- Juno Boudreau

ET LES PARTIES ONT SIGNE à Sept Iles, ce 15.ième jour du mois de Mai, 1980.

Michel Asservant
LES METALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE
(Local 7780)

HOTEL SEPT-ILES LTEE

Thérèse Miché
Colette Beaudin
Thérèse Miché

Yvon Desrosby
Yvon Desrosby

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

Hotel Sept-Iles Ltee

ET :

Les Métallurgistes Unis d'Amérique (Local 7780)

Sujet: Repas

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT CE QUI SUIT:

QUE "La Compagnie" accordera une allocation de repas de cinq dollars (\$ 5.00) à l'auditeur de nuit, tant que la procédure ou le terme de référence vis-à-vis la position d'auditeur de nuit sera la même ou que des changements dans l'opération n'auront pas été apportés.

ET LES PARTIES ONT SIGNE à Sept-Iles, ce 15...ième jour
du mois de ...~~Mai~~...1980.

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
(Local 7780)

HOTEL SEPT-ILES LTEE

Josée Laroche
Edouard Berube
Sherris Moinis
Michel Auerant

Murphy
Almouzni

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

Hotel Sept-Iles Ltée

ET:

Les Métallurgistes Unis d'Amérique (Local 7780)

Sujet: Taux de salaire spécial

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT CE QUI SUIIT:

QUE "la compagnie" accorde à Charlotte Gauthier (Barmaid de jour) un taux de salaire horaire spécial de \$ 4.70 au lieu du taux de \$ 4.45 prévu à l'appendice "A" de la Convention.

ET LES PARTIES ONT SIGNE à Sept-Iles, ce /...ième jour du mois de ..Mai...1980.

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
(Local 7780)

HOTEL SEPT-ILES LTEE

Alain L...
Celes B...
Theris M...
Michel A...

M...
Ch...

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

Hotel Sept-Iles Ltée

Et:

Les Métallurgistes Unis d'Amérique (Local 7780)

Sujet: Rétro-activité salariale

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT CE QUI SUIT:

QUE "la compagnie" paiera à ses employés la rétro-activité de \$0.20 l'heure pour la période du 1er janvier, 1980 au 31 mars, 1980 vers le 1er octobre, 1980.

ET LES PARTIES ONT SIGNE à Sept-Iles, ce ./.i...ième jour du mois de... ~~Mars~~.....1980.

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
(Local 7780)

[Signature]
[Signature]
[Signature]
Michel Auvant

HOTEL SEPT-ILES LTEE

[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

Hotel Sept-Iles Ltée,

ET :

Les Métallurgistes Unis d'Amérique (Local 7780)

Sujet: Priorité heures de travail

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT CE QUI SUIT:

QUE "La Compagnie" accepte que la priorité des heures de travail soit attribuée aux employés ayant le plus d'ancienneté par département.

Les parties conviennent de se rencontrer de nouveau pour clarifier l'application de cette clause.

ET LES PARTIES ONT SIGNE à Sept-Iles, ce 21.^u jour du mois de ..Mai...1980.

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
(Local 7780)

Jéline Perreault

Thérèse Duguay

André Bernier

Michel Arsenault

HOTEL SEPT-ILES LTEE

Angouine

Ch. Marshall
