



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 5 2 0 3

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

02115-4

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 23340-08
Date	Signature 84-04-26	Reception 84-05-01	Durée	Du 84-04-26	Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 40

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique Local 7780 839, ave Laure Sept-Iles, Qc G4R 1X9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Hôtellerie des Gouverneurs Inc. (Auberge des Gouverneurs Sept-Iles) 666, ave Laure Sept-Iles, Qc G4R 1X9 Att: M. René Joyal, c.r.i.
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>09-03</u> Activité <u>8811-10</u> Affiliation <u>FTQ (7)</u>

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

Remarques

Q 118 31-03
Auberge des Gouverneurs

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Barise Demers</i>	Date 84-05-22

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE:

HOTELLERIE DES GOUVERNEURS INC.
(Auberge des Gouverneurs Sept-Iles)
666, boulevard Laure
Sept-Iles (Québec)
G4R 1X9
ci-après appelée,

L'EMPLOYEUR,

ET

LES METALLURGISTES-UNIS D'AMERIQUE, LOCAL 7780
476, Arnaud
Sept-Iles (Québec)
G4R 3B4
ci-après appelée,

LE SYNDICAT.

CONVENTION COLLECTIVE AUBERGE DES GOUVERNEURS SEPT-ILES

TABLE DES MATIERES

	<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
AFFICHAGE	X	8
ANCIENNETE	XIV	14
BUT GENERAL	I	1
DEFINITION DES TERMES	III	2
DISPOSITIONS GENERALES	XXIII	22
DUREE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION	XXIV	23
FETES PAYEES ET CONGES SOCIAUX	XIX	20
FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION	V	4
HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE	XVIII	20
INTERPRETATION, ET CORRESPONDANCE	XXII	21
LIBERTE D'ACTION	IX	8
MESURES DISCIPLINAIRES	XII	12
PAS D'ARRET DE TRAVAIL	XIII	13
PROCEDURES DE REGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE	XI	10
RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	II	1
RELATIONS ENTRE LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT	IV	4
REPRESENTATION SYNDICALE	VI	5
RETENUES SYNDICALES	VIII	7
SECURITE ET SANTE	XVI	17
TAUX DE SALAIRE	XVII	18
TRANSFERTS	XV	16
UNIFORMES	XXI	20
VACANCES	XX	20


 78
 MM -1
 11:25

ARTICLE I - BUT GENERAL

1.01 Le but et l'intention des parties aux présentes sont de promouvoir les intérêts mutuels de la compagnie et de ses employés, pour régler le plus rapidement possible les griefs, pour prévenir les grèves et les contre-grèves et pour assurer, dans la plus grande mesure du possible, l'efficacité des opérations de la compagnie. Les parties à cette convention reconnaissent que c'est le devoir et l'obligation de la compagnie et des employés de coopérer pleinement, tant individuellement que collectivement, à la réalisation de ces intentions et de ces buts.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 La compagnie convient de reconnaître le syndicat conformément au certificat d'accréditation émis le 16 novembre 1972 par le commissaire-enquêteur, comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail pour tous ses employés travaillant à l'établissement de la compagnie situé au numéro 666, avenue Laure, Sept-Iles (Québec), sauf et excepté:

- a) le gérant;
- b) le maître d'hôtel et l'hôtesse;
- c) le chef cuisinier de jour, le chef cuisinier de nuit;
- d) la gouvernante et son assistante;
- e) le gérant de la réception;
- f) la secrétaire du gérant et le vérificateur de nuit;
- g) tous ceux exclus par la loi.

ARTICLE III - DEFINITION DES TERMES

3.01 La "compagnie", lorsqu'elle est employée dans la présente convention collective, désigne les représentants autorisés de: Hôtellerie des Gouverneurs Inc.;

3.02 Le "syndicat", lorsqu'il est employé dans la présente convention collective, désigne les représentants autorisés de: Les Métallurgistes-Unis d'Amérique, local 7780;

3.03 Le mot "employé" ou "employés", lorsqu'il est utilisé ci-après dans la présente convention collective, signifie, selon le cas, un ou des employés de l'unité de négociation telle que définie au paragraphe 2.01. Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte du certificat d'accréditation, il appartiendra au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec d'interpréter le sens de ce texte, et aucun tribunal d'arbitrage ne pourra être appelé à se prononcer sur cette interprétation;

3.04 "Employé régulier", lorsqu'il est employé dans la présente convention collective, désigne un employé qui a complété sa période d'essai et qui est habituellement cédulé pour une semaine régulière de travail ou pour dix (10) quarts par période de paie.

3.05 "Employé régulier à temps partiel", lorsqu'il est employé dans la présente convention collective, désigne un employé qui a complété sa période d'essai et qui n'est habituellement pas cédulé pour dix (10) quarts par période de paie.

3.06 "Employé à l'essai", lorsqu'il est employé dans la présente convention collective, désigne tout employé couvert par l'unité de négociation et qui n'a pas complété deux cent quarante (240) heures de travail au service de la compagnie.

3.07 "Période d'essai", signifie deux cent quarante (240) heures de travail au service de la compagnie.

3.08 "Employé temporaire", lorsqu'il est employé dans la présente convention collective, désigne tout employé assigné, soit à un travail spécifique à durée déterminée, soit à un poste non vacant (dépourvu temporairement de son titulaire), avec entente de le licencier au plus tard lorsque le travail pour lequel il a été embauché sera terminé. Un tel employé perd son ancienneté entre chaque période d'essai.

3.09 L'employé conserve son statut tel que défini aux articles 3.04, 3.05 et 3.08, tant qu'il n'a pas obtenu, suite à un affichage ou à l'application de l'article 15.03, un poste d'un autre statut même s'il travaille de temps à autre selon les modalités d'un statut différent du sien.

3.10 Les classifications actuelles régies par la convention collective de travail ne seront pas remplies par les employés exclus de l'unité de négociation; cependant, le syndicat accepte que le travail effectué par les employés exclus de l'unité de négociation à la date de la signature de la convention collective continue de l'être comme par le passé, ce qui n'aura pas pour effet de faire perdre l'emploi des employés réguliers à la date de signature de la convention collective.

3.11 Le pronom masculin, lorsque mentionné dans la présente convention collective, signifie et inclut le pronom féminin, à moins que le contexte ne s'y oppose.

ARTICLE IV - RELATIONS ENTRE LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT

4.01 La compagnie et le syndicat conviennent de n'exercer aucune discrimination, ni intimidation contre un employé à cause de ses activités syndicales, ou de son abstention de toute activité syndicale, ou à cause de sa race, croyance ou origine ethnique, ou croyances politiques, ou son sexe.

4.02 Il est, de plus, convenu que, sauf lorsque stipulé autrement dans la présente convention, il n'y aura aucune activité syndicale sur les propriétés de la compagnie. Il est entendu qu'aucune assemblée en rapport avec le syndicat ou ses activités ne sera tenue sur cesdites propriétés, en aucun temps, sans qu'il y ait eu, au préalable, permission de la compagnie.

4.03 La compagnie s'engage à ne conclure avec ceux de ses employés couverts par la présente convention collective aucun contrat ou entente contraire aux dispositions de cette convention collective.

ARTICLE V - FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

5.01 Le syndicat reconnaît comme appartenant à la compagnie l'exercice des fonctions suivantes:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;

b) être juge des qualifications des employés sujets à la procédure des griefs.

c) conformément aux articles de la convention collective, le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre. Le droit de décider et d'appliquer en matière de congédiement, suspension ou autres mesures disciplinaires pour cause juste et suffisante.

d) établir, modifier ou amender les règles de conduite et les procédures pour les employés pourvu que ces règlements soient raisonnables.

e) généralement, gérer l'entreprise industrielle dans laquelle la compagnie est engagée et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, déterminer le travail à accomplir, le nombre d'employés requis, en tout temps, pour effectuer toutes et chacune des opérations, les fonctions des équipes, l'attribution des contrats, l'étendue, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations de la compagnie et dont il n'est pas spécifiquement traité dans la présente convention.

5.02 La compagnie consent à exercer les fonctions ci-haut mentionnées en conformité avec les dispositions de la présente convention, y compris la procédure des griefs.

ARTICLE VI - REPRESENTATION SYNDICALE

6.01 Le syndicat peut nommer un (1) délégué par département qui assistera les employés dans la présentation de leurs griefs aux représentants désignés de la compagnie, conformément à la procédure des griefs.

6.02 Seuls les employés de la compagnie seront éligibles à servir comme délégués du syndicat. Tels délégués devront être employés de la compagnie et devront avoir complété leur période d'essai.

6.03 Il est entendu que le délégué a un travail régulier dont il doit s'acquitter comme employé de la compagnie et, s'il devient nécessaire pour lui de s'occuper d'un grief durant les heures de travail, le délégué prendra les arrangements nécessaires avec son surveillant immédiat pour s'absenter à un temps qui n'entravera pas l'exécution de son travail.

6.04 Le syndicat avisera la compagnie, par écrit, du nom des délégués et de tout changement qui pourrait se produire à ce sujet.

6.05 Deux (2) employés pourront également, sans perte de salaire, participer aux négociations qui précéderont le renouvellement de la convention collective pour constituer ainsi, avec deux (2) représentants extérieurs du syndicat, le comité de négociation.

6.06 Le représentant international du syndicat, après identification auprès du directeur général et après avoir obtenu son autorisation, pourra visiter les locaux de la compagnie en tout temps raisonnable, dans le but de vérifier les conditions de travail des employés étant bien entendu que de telles visites ne devront aucunement affecter les devoirs et le travail des employés.

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 devra adhérer au syndicat après avoir complété deux cent quarante (240) heures de travail au service de la compagnie comme condition du maintien de son emploi.

ARTICLE VIII - 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 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.

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 payes qu'il recevra après son retour au travail. Le montant à déduire chaque semaine en vue de rattraper l'arriéré 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.

8.04 La compagnie fournit au syndicat, une (1) fois par mois, en double exemplaire, avec la liste des cotisants, une liste des nouveaux employés, incluant leur date d'entrée, leur adresse, service, classification, statut, ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

ARTICLE IX - LIBERTE D'ACTION

9.01 La compagnie accordera une permission d'absence sans paye à pas plus de trois (3) membres du syndicat, délégués pour assister à des congrès ou des conférences syndicales, pourvu que la compagnie soit avisée, par écrit, une (1) semaine à l'avance de telle requête pour permission d'absence, ainsi que des noms des personnes désignées à cette fin, et pourvu aussi que telle permission d'absence n'excède pas vingt-et-un (21) jours au cours d'une période de douze (12) mois.

9.02 Deux (2) délégués du syndicat pourront, sur demande écrite du syndicat, reçue par la compagnie une (1) semaine à l'avance, s'absenter sans paye pour accomplir des fonctions syndicales relatives aux négociations, ainsi que pour cours de formation syndicale ou professionnelle (hôtellerie).

ARTICLE X - 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 tout autre activité du syndicat.

10.02 Poste vacant:

a) La compagnie doit afficher, pendant cinq (5) jours ouvrables, un avis de tout poste vacant ou nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation et en faire parvenir une copie au syndicat. Les employés intéressés doivent faire part, par écrit, dans ce délai de leur candidature pour l'emploi en question au bureau du directeur général.

b) 1. Le poste est accordé à l'employé régulier du département en suivant l'ordre d'ancienneté de département à moins que le candidat ne puisse remplir les exigences normales du poste, ou;

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.

a) A cet effet, l'employé bénéficiera d'une période de familiarisation de quinze (15) jours ouvrables à la tâche où il a appliqué.

b) Si, après cette période de quinze (15) jours ouvrables, l'employé ne peut remplir les exigences normales de la tâche, il retourne à son ancienne tâche, avec tous ses droits.

3. Si le poste n'a pu être comblé en suivant les étapes précédentes, l'employeur pourra recruter à l'extérieur.

10.03 "Poste vacant" comprend toute classification ou poste dépourvu de son titulaire pour une durée de plus de six (6) jours de calendrier, sauf pour les période de vacances.

10.04 Dans les cas d'absence de plus de trente (30) jours de calendrier dû à la maladie ou permission d'absence, la tâche sera considérée comme étant vacante et elle devra être comblée selon les dispositions de l'article 10.02. Cependant, au retour de l'employé, celui-ci réintégrera sa tâche et l'employé ayant couvert cette tâche retournera à son ancienne tâche et ainsi de suite.

ARTICLE XI - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF ET ARBITRAGE

11.01 Tout employé se croyant lésé par l'application ou l'interprétation de la présente convention collective de travail soumettra son grief suivant les dispositions suivantes:

Avant d'avoir recours à la procédure de griefs, un employé (assisté s'il le désire d'un délégué syndical) doit tenter de régler toute plainte ou mésentente en s'adressant à son supérieur immédiat.

11.02 Première étape: L'employé assisté d'un délégué syndical peut, dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'origine du grief allégué, présenter son grief, par écrit, à son supérieur immédiat. Ce dernier doit rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours à compter du moment où la plainte lui a été présentée.

11.03 Deuxième étape: Si l'employé n'est pas satisfait de la décision de la première étape, le grief peut être soumis par écrit au directeur général dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette décision. Le directeur général doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables à compter du moment de la réception de l'avis de deuxième étape.

11.04 Tout grief qui n'aura pas été réglé à la phase antérieure de façon satisfaisante pourra être soumis à l'arbitrage par une ou l'autre des parties, dans un délai de trente (30) jours de la décision de la compagnie par un avis écrit adressé, à la fois, à l'autre partie à l'adresse ci-après désignée.

11.05 Toutes et chacune des limites de temps établies par le présent article peuvent être prolongées par entente écrite entre la compagnie et le syndicat.

11.06 Lorsque deux (2) employés ou plus formulent des plaintes concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention et que ces plaintes sont identiques de par leur nature pour pouvoir être traitées simultanément, elles constitueront un grief de groupe présenté directement à la deuxième étape dans les délais qui y sont prescrits.

Un grief de la compagnie doit être adressé au syndicat dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'origine du grief.

11.07 Pour la durée de cette convention, les parties désignent à l'avance: Mes René Lippé, André Sylvestre et Claude Lauzon. Les arbitres seront utilisés en rotation. Si ces arbitres ne sont pas disponibles, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministre du Travail de désigner un arbitre.

11.08 Sauf entente à l'effet du contraire, toutes les séances d'arbitrage se tiendront à Sept-Iles, à un endroit désigné par l'arbitre.

11.09 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases de la procédure de règlements de griefs, à moins d'entente entre les parties.

11.10 La nature du grief et la correction demandée seront précisées dans l'exposé écrit du grief.

11.11 Toutes les décisions que peuvent prendre les parties, à l'une ou l'autre des phases de la procédure de griefs ainsi que la décision de l'arbitre, seront finales et lieront l'employeur, le syndicat et le ou les employés concernés.

11.12 Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer la moitié des frais honoraires de l'arbitrage.

11.13 L'arbitre ne sera pas autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention, ni altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention. Toutefois, il aura le pouvoir de réduire ou d'annuler une pénalité jugée trop sévère ou injuste.

ARTICLE XII - MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 Il y a certaines règles et lignes de conduite établies par l'employeur qui ne peuvent être violées par ses employés. L'infraction par un employé de certaines règles fondamentales sera considérée comme justifiant des mesures disciplinaires.

12.02 Normalement, un employé ne sera pas suspendu ou congédié avant que la procédure suivante ait été épuisée: a) avertissement verbal; b) avertissement en présence du délégué; c) avertissement écrit; d) suspension ou congédiement, selon la gravité, la nature et la fréquence de l'infraction reprochée ou le dossier accumulé. Un grief à l'encontre d'une suspension ou d'un congédiement peut débiter à la deuxième étape.

12.03 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 mise à la poste à l'attention du syndicat au plus tard le jour suivant, sous peine de nullité.

12.04 Un avertissement écrit est retiré du dossier d'un employé s'il s'écoule trois (3) mois sans récidive d'une infraction de même nature. Une suspension est retirée du dossier d'un employé s'il s'écoule six (6) mois sans récidive 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.

12.05 Tout employé convoqué par la compagnie pour fins d'enquête au sujet d'un incident quelconque peut exiger la présence d'un délégué ou d'un officier syndical.

ARTICLE XIII - PAS D'ARRET DE TRAVAIL

13.01 A cause de la méthode ordonnée pour régler les griefs, la compagnie convient qu'elle ne provoquera ni n'ordonnera de contre-grève (lock-out) de ses employés, et le syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, de sortie en masse (walk-out), de ralentissement de production, de grève sur le tas ou autre action collective qui interrompt ou réduit les opérations ou entrave le travail ou la production.

ARTICLE XIV - ANCIENNETE

14.01 Il y aura deux (2) sortes d'ancienneté, soit:

a) Sur une base départementale, l'ancienneté de département d'un employé est égale à la durée de service continu dans le département concerné depuis la date de son assignation permanente dans ce département suite à l'affichage d'un poste vacant.

Cette ancienneté se perd lorsque l'employé applique sur un poste affiché d'un autre département et l'obtient conformément aux dispositions de la présente convention.

b) L'ancienneté générale d'un employé est égale à la durée de ses services et est déterminée par la date de son dernier embauchage.

c) L'ancienneté de l'employé régulier à temps partiel et d'un employé temporaire est égale au cumul des heures travaillées.

Un employé régulier à temps partiel ou temporaire qui devient employé régulier verra son ancienneté calculée selon les bases établies à l'article 14.01, paragraphe a) et b).

14.02 Aux fins de la présente convention, les groupes suivants constituent des départements:

- a) Réception;
- b) Entretien ménager;
- c) Cuisine;
- d) Salle à manger;
- e) Cocktail-bar;
- f) Terrains et bâtiments;
- g) Service aux chambres;
- h) Buanderie.

14.03 La compagnie affichera une liste d'ancienneté indiquant la date d'embauche de l'employé, son ancienneté générale et son 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; une copie de cette liste sera envoyée au syndicat. Après les quinze (15) jours d'affichage, la liste devient officiellement reconnue par les parties et sert de base à la version suivante.

14.04 Dans le cas de réduction de personnel, l'employé affecté est celui ayant le moins d'ancienneté départementale.

L'employé ainsi affecté peut déplacer l'employé d'un autre département ayant le moins d'ancienneté départementale et moins d'ancienneté générale, à condition de remplir les exigences normales du poste et cet employé bénéficie d'une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables.

Le rappel se fait par ordre inverse de la mise à pied.

14.05 a) Un employé promu hors de l'unité de négociation accumulera son ancienneté pour une durée de six (6) mois à compter du moment de sa promotion, s'il retourne dans l'unité de négociation. Après cette période de temps, il perdra son ancienneté.

b) Sur demande écrite du Syndicat, présentée au moins quinze (15) jours à l'avance, l'employeur accorde à un (1) seul employé à la fois un congé sans solde, sans perte d'ancienneté, d'une durée de six (6) mois pour remplir une fonction officielle pour le Syndicat.

Ce congé peut être renouvelé une (1) fois, aux mêmes conditions. L'employé qui ne revient pas à l'emploi après ce congé est considéré comme ayant démissionné.

14.06 Un employé conserve et accumule son ancienneté, et tous les privilèges que celle-ci confère, à moins:

a) Qu'il ne quitte volontairement son emploi au service de la compagnie;

b) Qu'il ne soit congédié pour cause juste et suffisante;

c) Qu'il ne soit mis à pied pendant plus de douze (12) mois;

d) Qu'à la suite d'une mise à pied, il ne fait défaut, dans les sept (7) jours de la réception d'un avis de retour au travail qui lui est signifié à sa dernière adresse connue, par lettre recommandée, dont copie sera envoyée au syndicat, de retourner au travail à la date et à l'heure spécifiées dans tel avis;

e) Qu'il ne soit absent sans permission pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, ou, dans le cas d'impossibilité physique, sans avoir avisé le directeur général.

14.07 L'employé conserve et accumule son ancienneté dans le cas d'une absence par maladie n'excédant pas douze (12) mois. Après une telle période d'absence, un employé conserve seulement son ancienneté pour une période équivalant au nombre d'années d'ancienneté accumulé à la date du début de l'invalidité.

ARTICLE XV - TRANSFERTS

15.01 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.

15.02 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.

15.03 Advenant le cas où un employé est transféré temporairement à une fonction dont le salaire est moins élevé de préférence à une mise à pied, cet employé sera rémunéré au salaire de la fonction temporaire à laquelle il aura été transféré.

ARTICLE XVI - SECURITE ET SANTE

16.01 La compagnie prendra des mesures raisonnables pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses employés pendant les heures de travail.

16.02 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.

16.03 Accident au travail

Lorsqu'un employé est impliqué dans un accident 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.

16.04 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 de la Commission de la Sécurité et Santé du Travail du Québec RE-1.

16.05 Advenant qu'un employé subisse un accident 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 recevait de la Commission de la Sécurité et Santé du Travail du Québec, jusqu'à ce que ce dernier retire ses prestations. Au moment où l'employé reçoit son indemnisation, il rembourse à la compagnie l'argent reçu.

ARTICLE XVII - TAUX DE SALAIRE

17.01 La compagnie convient de payer et le syndicat convient d'accepter la cédule des taux de salaire tels que négociés par les parties et tels qu'indiqués à l'annexe "A" attaché à et faisant partie de la présente convention.

17.02 Sur le chèque de salaire, la compagnie inscrira le nom, la classification, le temps supplémentaire, les retenues, le montant brut et le montant net du salaire.

17.03 a) Les payes seront distribuées à tous les deux (2) jeudis;

 b) Les employés qui, à cause de leur fonction, se voient obligés de travailler durant les heures normales de repas, recevront un repas gratuit dans tous les cas suivants:

1. Lorsqu'ils travaillent quatre (4) heures consécutives, dont une heure est située avant 12 h 00 et 18 h 00;
2. Lorsqu'ils travaillent trois (3) heures consécutives, dont une heure est située avant 8 h 00 pour les employés de la salle à manger et cuisine;
3. Lorsqu'ils travaillent sept (7) heures consécutives;
4. Les employés non couverts par les clauses précédentes auront le privilège de prendre le repas au prix de 1,00\$ par repas.

c) La formule de partage des pourboires concernant les banquets sera la suivante: soixante-quinze pour cent (75%) des frais de services seront distribués entre les employés qui ont effectué le service de ce banquet, selon un système de point, basé sur dix (10) points, dont neuf (9) points aux serveuses (serveurs) et un (1) point aux commis-débarrasseurs, avec garantie de quinze pour cent (15%) de frais de services.

d) Les pourboires du vestiaire seront la propriété du préposé au vestiaire.

17.04 Si une nouvelle classification entrerait 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.

17.05 Le salaire le plus bas payé dans l'hôtel sera de \$0.20 supérieur au salaire minimum pour tout employé qui a terminé sa période d'essai.

17.06 Le paiement des "jour payé", "congé payé" ou "fête payée", quand ils sont utilisés dans la présente convention, est déterminé par la moyenne des heures quotidiennes travaillées par l'employé dans les sept (7) jours de calendrier qui précèdent ledit jour, congé ou fête payée, multipliée par son taux horaire régulier.

ARTICLE XVIII - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

18.01 Les heures de travail et le temps supplémentaire seront tels que précisés à l'annexe "B" attaché et faisant partie de la présente convention.

ARTICLE XIX - FETES PAYEES ET CONGES SOCIAUX

19.01 Les congés sociaux seront tels que précisés à l'annexe "C" attaché à et faisant partie de la présente convention.

ARTICLE XX - VACANCES

20.01 Les vacances payées seront telles que précisées à l'annexe "D" attaché à et faisant partie de la présente convention.

ARTICLE XXI - UNIFORMES

21.01 Lorsque le port d'un costume, d'un uniforme ou toute autre forme de vêtement est obligatoire, aucune déduction ne doit être faite du salaire fixé par la présente convention pour l'achat, l'usage et l'entretien de cet uniforme. En plus de fournir deux (2) costumes ou uniformes au besoin, la compagnie devra prendre à sa charge les frais de nettoyage des costumes ou uniformes.

Lorsqu'un employé quitte son emploi ou est congédié ou est mis à pied, il doit s'assurer de remettre ses costumes ou uniformes à son supérieur immédiat, sinon, le coût en sera déduit de son dernier chèque de paye.

ARTICLE XXII - INTERPRETATION ET CORRESPONDANCE

22.01 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.

22.02 Les annexes font partie intégrante de la convention.

22.03 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:

A la compagnie:

Auberge des Gouverneurs
666, boulevard Laure
Sept-Iles (Québec)
G4R 1X9

Au syndicat:

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique, Local 7780,
476, Arnaud
Sept-Iles (Québec)
G4R 3B4

22.04 Toute communication ainsi donnée conformément à la présente convention sera censée avoir été donnée et reçue le jour d'affaires qui suit celui où elle est déposée à la poste.

ARTICLE XXIII - DISPOSITIONS GENERALES

23.01 En cas de création d'un nouveau poste, les parties aux présentes devront se rencontrer pour en discuter du contenu.

23.02 Il est entendu que, 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 et ne doit pas être cause de grief. Toutefois, la flexibilité ne devra pas être abusive.

De même, il pourra y avoir échange de personnel entre les différents établissements de la compagnie de façon à assurer une entraide et une flexibilité représentant un principe de base des politiques de cette compagnie, le tout, avec le consentement de l'employé.

23.03 Permission d'absence

Une permission de s'absenter pourra être accordée à tout employé qui en fera la demande, par écrit, à son supérieur immédiat, en indiquant la durée de la permission demandée; la copie de la demande et de la réponse devra être transmise 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 et le directeur général.

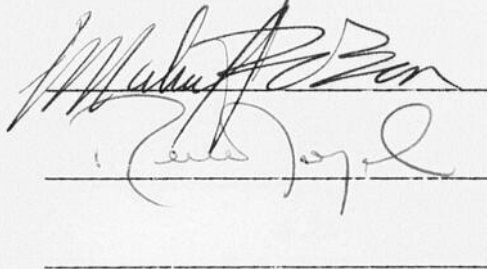
ARTICLE XXIV - DUREE ET RENOUELEMENT DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention entrera en vigueur le jour de sa signature et le demeurera jusqu'au 31 décembre 1986 inclusivement.

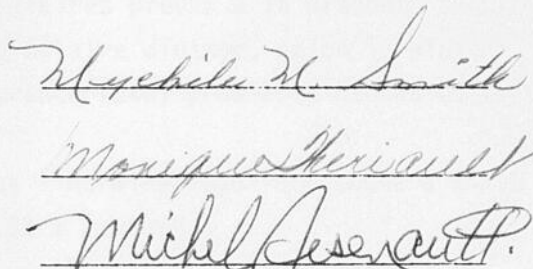
24.02 Les parties conviennent que les conditions de travail prévues dans la présente convention collective continueront de s'appliquer après l'acquisition des droits de grève ou de lock-out tant que les employés travailleront normalement ou que l'exercice du droit de grève ou lock-out ne soit déclaré.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sept-Iles, ce 26 e jour du mois d' avril 1984.

HÔTELLERIE DES GOUVERNEURS INC.



LES METALLURGISTES-UNIS D'AMERIQUE, LOCAL 7780



ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

	<u>84-01-01</u>	<u>85-01-10</u>	<u>86-01-02</u>
Réceptionniste-téléphoniste	6,83	7,16	7,45
Préposé à l'entretien ménager	6,58	6,91	7,19
Préposé à la buanderie	6,58	6,91	7,19
Serveur	5,79	6,12	6,36
Commis-débarrasseur	6,01	6,34	6,59
Préposé au bar	6,34	6,67	6,94
Magasinier	6,83	7,16	7,45
Homme d'entretien	6,83	7,16	7,45
Journalier	6,23	6,56	6,82
Cuisinier A	7,38	7,71	8,02
Cuisinier B	6,93	7,26	7,55
Aide-cuisinier	6,63	6,96	7,24
Plongeur	6,23	6,56	6,82

N.B.: Les taux de salaires prévus à la présente annexe sont diminués de 10% ou établis au salaire minimum, selon le plus rémunérateur, pour les deux cent quarante (240) premières heures de travail.

L'employé dont l'horaire régulier débute à 24h00 a droit à une prime de nuit de 0,25 \$ / heure.

ANNEXE "B"

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

A) La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures de travail par semaine.

B) Lorsqu'un employé commence son travail dans une journée et le termine dans l'autre, on considérera, pour les fins du temps supplémentaire, qu'il s'agit de la même journée pour la période de temps située entre l'heure à laquelle l'employé aura normalement terminé et l'heure à laquelle l'employé doit commencer sa journée normale de travail.

C) A la fin de chaque mois, dans chaque département, les employés expriment leur préférence en regard des cédules habituelles de travail pour le mois qui vient.

Pour les employés de la cuisine, le choix s'exprime à l'intérieur de chaque classification.

Ce choix, valable pour tout le mois, est exprimé par ancienneté départementale et en respectant l'ordre suivant:

- l'employé régulier;
- l'employé régulier à temps partiel;
- l'employé temporaire.

A défaut de choix suffisants exprimés, l'employeur assigne les employés en suivant le même ordre.

D) Le mercredi de chaque semaine, l'employeur affiche la cédule de travail pour la semaine débutant le jeudi, compte tenu des besoins prévus pour chaque département et de la préférence exprimée par les employés.

Il est entendu que ces cédules peuvent être modifiées à la discrétion du chef de service, moyennant un avis de douze (12) heures.

E) La compagnie convient de rémunérer tout travail autorisé, exécuté par un employé comme suit:

1. Heures normales quotidiennes de travail, soit huit (8) heures à son taux régulier.
2. De huit heures une minute (8 h 01) jusqu'à la douzième (12 h 00) heure au taux d'une fois et demie (1 1/2) son taux régulier.
3. La compagnie convient de rémunérer à temps double tout travail effectué au-delà de douze (12) heures le même jour.
4. Tout travail autorisé, exécuté en excès de quarante (40) heures dans une semaine sera considéré comme surtemps et rémunéré au taux d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire régulier.
5. Tout travail autorisé, exécuté en excès de quarante-huit (48) heures dans une semaine sera rémunéré au taux de deux (2) fois son taux horaire régulier.

F) 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 heddomadaire pour les mêmes heures.

G) Le temps supplémentaire est volontaire et réparti équitablement et en autant que possible entre les employés qui effectuent normalement ce travail, sur une base mensuelle, sauf en continuité du travail commencé.

H) Tout surtemps doit être autorisé au préalable par le supérieur immédiat ou son représentant.

I) Un employé qui a complété sa journée normale ou sa semaine normale et qui est rappelé pour travailler est payé un minimum de quatre (4) heures à taux simple 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. Le travail requis dans ces circonstances sera limité au travail rendu nécessaire par le rappel, celui-ci ne sera pas considéré comme un deuxième rappel.

J) L'employé qui se rapporte au travail à la demande de la compagnie et qui travaille moins de quatre (4) heures par jour, a droit à une rémunération de quatre (4) heures à son taux régulier, sauf le cas des étudiants travaillant à temps partiel durant l'année scolaire et les employés affectés au service de banquet et aux "5 à 7".

K) Un congé hebdomadaire de deux (2) jours consécutifs, après un maximum de cinq (5) jours consécutifs de travail, sera accordé, par département, au salarié régulier ayant le plus d'ancienneté départementale et le salarié régulier qui ne bénéficie pas de ce congé à cause de son ancienneté inférieure se voit accorder deux (2) jours de congé non consécutifs au cours de la semaine.

L) Les paragraphes A) et E) de l'annexe "B" ne doivent pas être interprétés comme une garantie donnée par la compagnie d'un nombre spécifique d'heures de travail par jour ou semaine.

M) Afin de permettre aux employés de la salle à manger de compléter en autant que possible leur semaine normale de travail, le service aux banquets leur est offert de la façon suivante:

1. à chaque semaine, une liste de rotation est établie pour les employés réguliers à temps partiel;
2. lors de l'implantation de ce système, cette liste est construite en suivant l'ancienneté départementale; par la suite, l'employé à qui des heures de travail aux banquets ont été offertes est placé à la fin de la liste de rotation;
3. lorsqu'il y a un banquet à servir, les heures sont offertes, suivant la liste, à l'employé qui n'est pas déjà cédulé à la salle à manger pour les heures où le banquet doit être tenu;
4. advenant qu'il n'y ait pas suffisamment d'employés disponibles et volontaires pour couvrir toutes les heures requises pour un banquet, l'employeur assigne le personnel nécessaire par ordre inverse d'ancienneté départementale;
5. les heures ainsi complétées aux banquets ne font d'aucune façon partie de la cédule régulière de l'employé et les autres dispositions de l'annexe "B" ne s'appliquent pas.

N) Conformément aux standards reconnus, le temps alloué pour l'entretien ménager d'une chambre est de vingt-sept (27) minutes.

La pratique actuelle concernant les cédules de travail du département de l'entretien ménager sera maintenue.

ANNEXE "C"

FETES PAYEES ET CONGES SOCIAUX

A) La compagnie accordera à tous les employés assujettis à la présente convention les fêtes payées qui seront les suivantes:

- Jour de l'An
- Jour de Noël
- Pâques
- Fête du Travail
- St-Jean Baptiste
- Confédération

B) Advenant le cas où du travail serait requis par un ou des employés réguliers ou réguliers à temps partiel le jour de l'une ou l'autre de ces fêtes, il devra être rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) de son taux horaire de base, à part le paiement de son congé payé. Ou, après entente avec son supérieur immédiat, l'employé pourra, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent ladite fête, se prévaloir d'une journée de congé avec paie.

C) La compagnie s'engage à accorder de plus à l'employé régulier neuf (9) jours de congés flottants par année de convention; ces congés flottants, calculés sur la base de 3/4 de jour par mois, sont 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.

L'employé régulier à temps partiel a droit à ces congés flottants au prorata des heures travaillées, soit un (1) jour pour vingt-neuf (29) jours travaillés.

D) L'employé bénéficie du paiement de la fête payée s'il a travaillé sa cédule le jour précédant et le jour suivant cette fête, à moins que son absence à l'un de ces jours ne soit due à un congé hebdomadaire, à un congé social ou à une autre absence prévue à la convention et autorisée par l'Employeur sans perte de rémunération.

E) Si une fête survient pendant la période de vacances d'un salarié, celui-ci recevra une journée additionnelle de vacances avec paie.

Si une telle fête survient lorsque l'employé est en congé hebdomadaire, elle lui est rémunérée suivant les conditions du paragraphe D) ou elle est reprise dans les trente (30) jours qui suivent, à une date convenue entre l'employé et son supérieur immédiat.

F) Seuls les employés qui ont complété une période de deux cent quarante (240) heures de travail au service de la compagnie seront éligibles à recevoir la paie des fêtes payées.

G) Les employés cédulés et 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.

H) Congés sociaux

1. Un congé de cinq (5) jours consécutifs, à compter du décès sera accordé sans perte de rémunération à un employé pour assister aux funérailles de l'une ou l'autre des personnes suivantes, à savoir: son père, sa mère, son enfant, son conjoint, son beau-père, sa belle-mère, son frère ou sa soeur.

2. Un congé de trois (3) jours consécutifs incluant les funérailles, sera accordé sans perte de rémunération à un employé pour assister aux funérailles de l'une ou l'autre des personnes suivantes, à savoir: son grand-père, sa grand-mère, son beau-frère, sa belle-soeur, son gendre ou sa bru.

3. Dans tous les cas, l'employé devra prévenir son supérieur immédiat de son absence et du motif.

I) Congé de maternité

Un congé de maternité non payé sera accordé pour une période de quatre (4) mois précédant l'accouchement et deux (2) mois suivant l'accouchement et l'employée continuera à accumuler son ancienneté pendant cette période d'absence.

J) Absence pour jury

Un employé qui est convoqué ou requis d'agir comme jury recevra pour chaque jour au cours duquel il aurait autrement travaillé, la différence entre huit (8) heures de paie à son taux horaire de base et le montant de l'indemnité reçue en tant que jury, pourvu que l'employé fournisse à la compagnie une preuve de convocation et/ou service et du montant reçu.

ANNEXE "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 12 mois	1 jour par mois avec maximum de 10 jours	4%
1 an et moins de 3 ans	2 semaines	5%
3 ans et moins de 6 ans	3 semaines	7%
6 ans et moins de 9 ans	4 semaines	9%
9 ans et plus	5 semaines	11%

B) La paie de vacances sera calculée en pourcentage en se basant sur la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

C) L'employeur affiche, au plus tard le 1er avril, une liste des employés avec leur ancienneté et la durée de congé annuel à laquelle ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. L'employé y inscrit sa préférence, au plus tard le 15 avril.

D) L'employeur se réserve le droit de déterminer la date du congé annuel en tenant compte de la préférence exprimée par les employés et de l'ancienneté départementale pour tout employé qui n'aurait pas respecté le paragraphe précédent.

- E) L'employé qui aurait indiqué, tel que demandé au paragraphe C) précédent, une date approximative de départ pour vacances pour la période se situant entre le 1er octobre de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante, devra aviser par écrit la direction, vingt et un (21) jours avant son départ réel pour vacances.
- F) Le ou vers le 30 avril, 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 des vacances de chaque employé.
- G) Il est entendu que chaque employé recevra sa paie de vacances avant son départ.
- H) Si un employé quitte le service de la compagnie, il aura droit, au lieu de vacances, aux bénéfices des jours accumulés jusqu'à la date de son départ.
- I) Un employé n'aura pas le droit d'accumuler les vacances auxquelles il aurait droit d'année en année.