

029892

DÉPÔT

84-07-30

Dépôt N°:

8	5	0	2	0	0	5
---	---	---	---	---	---	---

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 **02989-2**

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	M-10453-33
Date	Signature: 85-01-18	Reception: 85-01-25	
	Durée: 84-10-01	Du: 87-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 225

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des Travailleurs(euses) de l'Hôtel Holiday Inn Centre-Ville CSN 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Atlific Inc (Holiday Inn - Centre-Ville) 6550 Côte de Liesse Montréal, QC. H4T 1S7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc Att: J.P. Lévesque 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	E.V. 420 O. Sherbrooke, Mtl Région: <u>06-06</u> Activité: <u>8311 (10)</u> Affiliation: <u>1</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
Voir au verso pour les codes →

Remarques							
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Céline Garette/dg <i>l.l.</i></td> <td style="text-align: center;">85-02-05</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Céline Garette/dg <i>l.l.</i>	85-02-05
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Céline Garette/dg <i>l.l.</i>	85-02-05						

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

RECHERCHE

10453-33

2999-2.



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: ATLIFIC INC.
(Holiday Inn Centre-Ville)

ci-après appelée l' "EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
(EUSES) DE L'HOTEL HOLIDAY
INN CENTRE-VILLE

ci-après appelé le "SYNDICAT"

10453-33

2989-2.



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: ATLIFIC INC.
(Holiday Inn Centre-Ville)

ci-après appelée l' "EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
(EUSES) DE L'HOTEL HOLIDAY
INN CENTRE-VILLE

ci-après appelé le "SYNDICAT"

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente Convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés couverts par le certificat d'accréditation; elle a également pour but d'établir des conditions de travail raisonnables; elle a finalement pour but de faciliter le règlement des griefs.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 Pour les fins de la présente Convention Collective, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des salariés couverts par la présente Convention et visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail.

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

2.03 Juridiction de la Convention

La présente Convention Collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat, à savoir: "tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception: du personnel de bureau, du personnel de la sécurité, du Directeur général, du Directeur, du Directeur adjoint, du Directeur de la restauration, de l'assistant Directeur de la restauration, du Directeur de la réception, des assistants Directeurs de la réception, des auditeurs de nuit, du Directeur des ventes, de la chef téléphoniste, du capitaine des chasseurs, de la gouvernante, des assistantes gouvernantes, du Directeur de la buanderie, du superviseur de la buanderie, du contremaître de la buanderie, du conducteur de camion, du superviseur du garage, du chef magasinier, du chef des cuisines, des sous-chefs des cuisines, du chef pâtissier, du maître d'hôtel, de

2.03
(Suite)

l'hôtesse en chef, des hôtesse du Petit Café, du Directeur des banquets, de l'assistant Directeur des banquets, des barmen en chef, des employés de la boutique Héritage, des employés de la réception, du chef ingénieur, de l'assistant chef ingénieur, des mécaniciens de machines fixes et leurs aides, des valets (car jockeys) et caissiers travaillant au stationnement".

2.04

Sous réserve de l'accréditation et de la pratique en vigueur à la date de la signature de la Convention Collective, les classifications actuelles régies par la Convention Collective ne seront pas remplies par des personnes exclues de l'unité de négociation.

Pour plus de certitude, les parties conviennent que l'unique but de la présente clause est de permettre à l'Employeur de continuer, après la signature de la Convention, la pratique existant avant la signature.

Cependant, tel travail ne peut être augmenté s'il a pour effet de réduire les heures de travail des salariés de l'unité de négociation, ou de causer des mises-à-pied, ou d'empêcher le rappel ou l'embauche de salariés.

2.05

L'Employeur convient de ne pas donner par sous-contrat du travail habituellement exécuté par les salariés membres de l'unité de négociation, sauf ce qui a déjà été donné à des tiers à la date de la signature de la présente Convention Collective.

Nonobstant ce qui précède, compte tenu de la nature irrégulière ou technique d'un travail particulier, l'Employeur peut donner par sous-contrat à des tiers l'exécution de tel travail. Dans ce dernier cas, l'attribution d'un sous-contrat ne doit pas avoir pour effet d'entraîner la mise-à-pied des salariés qui exécutent normalement ce travail, ni d'en empêcher leur rappel.

2.06

Nonobstant ce qui est prévu à l'article 2.05, l'Employeur peut confier à sous-contrat tous les travaux urgents qui sont requis pour le fonctionnement de l'entreprise, à la condition qu'aucun salarié ne soit apte et disponible pour effectuer un tel travail.

ARTICLE 3 - DROITS DE GERANCE

- 3.01 Le Syndicat reconnaît les droits de gérance de l'Employeur et reconnaît que toutes les fonctions d'administration relèvent de l'Employeur et que toute matière qui n'est pas spécifiquement réglée par la présente Convention relève de l'Employeur.
- 3.02 L'Employeur convient qu'il ne peut exercer ses droits de direction à l'encontre de l'une ou l'autre des dispositions de la présente Convention. Un grief peut être soumis dans tous les cas où l'Employeur ne se conformerait pas au présent paragraphe 3.02.
- 3.03 Pour qu'un règlement soit de rigueur, il doit être affiché quarante-huit (48) heures à l'avance, bien à la vue des salariés, et copie de ce règlement doit être remise au Syndicat au même moment.

ARTICLE 4 - NON-DISCRIMINATION

- 4.01 Les parties conviennent que, dans l'application de la présente Convention Collective, elles n'exerceront pas de discrimination contre un salarié à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de ses croyances religieuses, de ses opinions politiques, de son âge, de sa langue, de ses activités syndicales, de son orientation sexuelle et le fait qu'il soit une personne handicapée et qu'il utilise quelque moyen pour pallier son handicap. Les parties conviennent cependant qu'une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur les aptitudes ou sur les qualités requises pour accomplir une fonction n'est pas discriminatoire. Le tout en conformité avec la Convention Collective en vigueur.
- 4.02 Le français est la langue de travail, sous réserve des dispositions de la Charte de la langue française.

- 4.03 Pour les fins d'ancienneté, les parties reconnaissent les treize (13) départements suivants:
- 1) maintenance;
 - 2) buanderie;
 - 3) Gazebo;
 - 4) Le Foyer;
 - 5) banquets;
 - 6) entretien ménager (préposé aux chambres, équipier, inspectrice, coordinatrice et équipier de nuit);
 - 7) cuisine;
 - 8) salle à diner;
 - 9) chasseur et portier;
 - 10) magasinier;
 - 11) service aux chambres;
 - 12) Le Petit Café;
 - 13) piscine.

ARTICLE 5 - DEFINITIONS

- 5.01 Salarié régulier: signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour trois (3) jours ou plus par semaine.
- 5.02 Salarié à temps partiel: signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour moins de trois (3) jours par semaine.
- 5.03 Salarié surnuméraire: signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui n'est pas habituellement cédulé de façon régulière et qui ne se rapporte au travail que sur appel de l'Employeur.
- 5.04 Salarié temporaire: signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est assigné à un travail à durée déterminée ou à un poste temporairement dépourvu de son titulaire.
- 5.05 Un salarié régulier à temps partiel ou un salarié temporaire ou surnuméraire n'acquiert un nouveau statut que s'il obtient un nouveau poste par suite d'un affichage.
- Cependant, le salarié régulier qui postule et obtient un poste temporaire, conserve son statut de régulier ainsi que tous les droits qui s'y rattachent durant le temps où il occupe le dit poste.

5.06 Nouveau salarié

L'Employeur remet par écrit au Syndicat une liste des noms des nouveaux salariés embauchés immédiatement après la fin de la période de probation.

Dans tous les cas d'embauche ou de mouvement de personnel, l'Employeur doit informer, par écrit, le salarié concerné et le Syndicat, du statut qui lui est accordé.

ARTICLE 6 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES6.01 Principe général

Dans l'éventualité de changements techniques ou technologiques de nature à modifier sensiblement la nature du travail d'un salarié, l'Employeur permettra aux salariés affectés de s'adapter auxdits changements ou, si possible, d'être réaffectés à d'autres postes à l'intérieur de l'établissement.

6.02 L'Employeur convient, lors de changements techniques ou technologiques, de permettre aux salariés affectés par de tels changements d'acquérir les qualifications, connaissances et compétence requises pour maintenir leur emploi en leur donnant une période d'entraînement suffisante, compte tenu des circonstances, et ne devant pas excéder soixante (60) jours ouvrables. Durant cette période d'entraînement, le salarié sera rémunéré.

6.03 Si des mises à pied deviennent nécessaires en vertu des dispositions du présent article, elles sont effectuées conformément à la Convention Collective.

Toutefois, le salarié ayant accumulé au moins un (1) an d'ancienneté et ainsi mis à pied conserve et accumule exceptionnellement son ancienneté et garde un droit de rappel pendant cinq (5) ans.

6.04 En autant que possible et dès que possible, l'Employeur informe le Syndicat de tout changement technique ou technologique qu'il a l'intention d'introduire.

ARTICLE 7 - REGIME SYNDICAL

7.01 Le salarié doit, comme condition d'emploi, adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la Convention Collective.

7.02 Toutefois, aucun salarié ne pourra être renvoyé pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé de l'admettre comme membre, ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

- i) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la Convention Collective;
- ii) le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.

7.03 L'Employeur retient à chaque paie de chaque salarié, le montant des cotisations fixé par le Syndicat et remet au Trésorier du Syndicat, au plus tard le quinze (15) du mois suivant, les cotisations ainsi retenues au cours du mois précédent ainsi qu'un état de leur perception comprenant:

- le numéro matricule du salarié
- le numéro d'assurance-sociale
- le nom et prénom de l'employé
- la date d'emploi
- le montant de la cotisation
- le montant cumulé de la perception
- la période de paie concernée
- le salaire brut

Le Syndicat fera parvenir à l'Employeur une copie conforme de la résolution fixant les cotisations syndicales et autorisant le Syndicat à les percevoir.

7.04 Pour fins d'impôt, l'Employeur doit mentionner sur les états de la rémunération (T4 ou TP4) le montant versé par le salarié pour les cotisations syndicales pour l'année d'imposition appropriée.

7.05 L'Employeur fournit au plus tard le 15 mars de chaque année, au Trésorier du Syndicat, la liste complète des salariés couverts par la présente Convention, en y incluant le nom, le prénom, la dernière adresse domiciliaire connue, le numéro de téléphone s'il y a lieu, la date de naissance, le taux horaire régulier, la classification, le département, le statut d'employé, la date d'embauchage ainsi que l'ancienneté départementale et l'ancienneté générale de chaque salarié et la durée du congé annuel auquel le salarié a droit.

Cette liste est également affichée pendant une période de trente (30) jours suivant le 15 mars de chaque année et toute contestation écrite de la part d'un salarié ou du Syndicat doit être formulée pendant la période d'affichage.

Le ou vers le 1er septembre de chaque année, l'Employeur convient de mettre à date la dite liste et de la remettre au Trésorier du Syndicat, dans les plus brefs délais.

ARTICLE 8 - ACTIVITES SYNDICALES

8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat trois (3) tableaux d'affichage aux fins d'afficher les avis de convocation aux assemblées ou tout autre avis relatif aux activités syndicales du Syndicat, en autant que cela ne crée pas préjudice à l'Employeur.

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

8.03 Le conseiller extérieur du Syndicat peut visiter les lieux de travail de l'Employeur en tout temps raisonnable, dans le but d'interroger les salariés et de faire enquête sur une disposition prévue à la Convention Collective.

Il est entendu que le conseiller ne doit d'aucune façon gêner le travail d'un salarié et qu'il doit aviser le supérieur immédiat du salarié du service concerné avant d'entrer dans ce service.

- 8.03 (Suite) Il est convenu que le conseiller extérieur du Syndicat utilise raisonnablement le droit prévu au présent paragraphe.
- 8.04 Le Syndicat a le droit de distribuer des documents qui ne portent pas préjudice à l'Employeur, en en laissant des copies à la cafétéria des employés. Les salariés doivent faire la distribution en dehors de leurs heures de travail.
- 8.05 Le Syndicat peut tenir un maximum de trois (3) assemblées générales par année durant les heures régulières de travail et ce, sans perte de salaire à la condition que les parties conviennent de la durée de chaque assemblée. A cette fin, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un local convenable et disponible sur les lieux de travail. Cependant, les assemblées devront être tenues à un moment où l'hôtel subit le moins de préjudice et pendant lequel ses opérations sont perturbées le moins possible.
- 8.06 L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un local convenable. Ce local est utilisé exclusivement pour des fins syndicales et le Syndicat convient de le conserver en bon état et de voir à son entretien.
- L'Employeur met gratuitement à la disposition du Syndicat un local lui permettant de tenir une réunion mensuelle de son conseil syndical, c'est-à-dire, de l'assemblée des membres du Comité exécutif et des délégués syndicaux.
- Cependant, l'Employeur peut annuler le local ci-haut mentionné, dès qu'il survient une location de ce même local.
- 8.07 L'Employeur libère sans solde un (1) ou des salariés membres de l'exécutif désignés par le Syndicat pour un maximum de cinq (5) jours par mois. Telles libérations doivent être demandées avec un préavis de quarante-huit (48) heures.
- 8.08 L'Employeur libère, sans perte de salaire, le délégué ou le salarié concerné par le problème discuté lors de réunions que l'Employeur convoque.

- 8.09 Un maximum de six (6) délégués, dont un maximum de deux (2) pour un département donné, peuvent, moyennant un avis écrit de quarante-huit (48) heures, s'absenter de leur travail sans solde.
- Les absences prévues au présent article sont pour des activités syndicales telles que congrès, sessions de formation, réunions d'instances de la C.S.N., rencontres avec le conseiller syndical, et sont limitées à soixante-quinze (75) jours par année pour l'ensemble de l'unité de négociation.
- 8.10 L'Employeur libère, sans solde, au plus trois (3) salariés désignés pour exercer une fonction au sein du Syndicat, de la Fédération, du Conseil central ou de la C.S.N. La demande écrite pour pareille libération qui ne peut excéder deux (2) années est faite quatorze (14) jours à l'avance et doit indiquer la date probable à laquelle le salarié sera disponible pour reprendre le travail. Le salarié informe l'Employeur au moins quatorze (14) jours à l'avance de la date précise à laquelle il reprend le travail.
- Ce congé est renouvelable aux mêmes conditions sur demande écrite.
- Le salarié reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ ou, le cas échéant, le poste pour lequel il aurait exercé son droit de déplacement s'il avait été au travail.
- 8.11 L'Employeur convient de reconnaître six (6) salariés désignés par le Syndicat pour participer à toute séance de négociation et de conciliation relative au renouvellement de la Convention Collective.
- Il est bien entendu que cinq (5) de ces salariés sont libérés de leur travail pour un (1) quart complet sans perte de salaire à l'occasion de ces dites séances.

ARTICLE 9 - DELEGUES SYNDICAUX

- 9.01 a) L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer un (1) délégué par département. Le Syndicat doit informer par écrit l'Employeur des noms desdits délégués et de tout changement subséquent.
- b) L'Employeur permettra à un délégué syndical de s'absenter de son poste pour une période raisonnable, sans perte de salaire régulier, afin d'assister le salarié qu'il représente à soumettre par écrit tout grief au Directeur général ou à son représentant. Le délégué syndical doit préalablement obtenir la permission de s'absenter de son supérieur immédiat, qui ne peut la refuser sans raison valable, et aviser ce dernier dès son retour en poste.

9.02 Comité exécutif

- a) L'Employeur reconnaît comme représentant officiel du Syndicat un comité exécutif composé des officiers choisis par les membres du Syndicat. Le Syndicat avise l'Employeur par écrit du nom des officiers et de tout changement à survenir.
- b) Une fois par mois, ou si l'une ou l'autre des parties invoque un motif sérieux et qui nécessite une rencontre immédiate ou dans un délai rapproché, il y aura une rencontre entre quatre (4) membres désignés du comité exécutif et les représentants de l'Employeur pour discuter de tout problème d'intérêt collectif qui peut survenir durant la présente Convention. Il est entendu que ces rencontres auront lieu entre 9 heures et 17 heures, sans perte de salaire régulier pour les heures pendant lesquelles l'employé était cédulé pour travailler.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

- 10.01 Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a complété trente (30) jours de travail pour l'Employeur.

10.01
(Suite)

A l'expiration de cette période de probation, son ancienneté est rétroactive à la date de son entrée en service, à l'intérieur de l'unité de négociation.

Pendant cette période, le salarié ne peut avoir recours à la procédure de grief s'il est congédié, suspendu ou mis à pied.

10.02 a)

L'ancienneté du salarié à temps partiel se calcule au prorata des jours travaillés à l'intérieur de l'unité de négociation.

b)

En cas d'égalité de l'ancienneté entre deux (2) ou plusieurs employés, l'ancienneté est déterminée selon l'ordre alphabétique du nom de l'employé à la date de son embauche.

c)

Cependant, le salarié déjà à l'emploi de l'Employeur qui intègre l'unité de négociation, conserve son ancienneté pour fins de compilation de vacances seulement.

10.03

Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

a) abandon volontaire de son emploi;

b) congédiement pour cause juste et suffisante;

c) mise à pied pour une période équivalent à sa période d'ancienneté, sans excéder dix-huit (18) mois;

d) absence sans avis pour une période excédant cinq (5) jours de travail, à moins d'incapacité d'aviser dont il devra faire preuve lors de son retour au travail;

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

- 10.03 e) (SUITE)
- Le salarié sera toutefois présumé dans tous les cas avoir reçu l'avis le dixième (10e) jour suivant sa mise à la poste.
- 10.04 Les promotions en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de la présente Convention et les personnes ainsi promues continueront d'accumuler leur ancienneté pour une période de six (6) mois à compter de la date de leur promotion; si elles retournent à l'unité de négociation moins de six (6) mois après leur promotion, elles reçoivent plein crédit de leur ancienneté; si elles n'y retournent pas en dedans de cette période d'ancienneté, elles perdent toute ancienneté.
- 10.05 a) Un salarié peut obtenir un congé personnel sans solde après entente avec l'Employeur, pour une durée maximum de six (6) mois.
- b) Le salarié doit en faire la demande par écrit au Directeur de l'hôtel en expliquant les raisons et en précisant la date de retour au travail. Une telle demande doit être présentée au moins dix (10) jours ouvrables avant le début du congé, sauf si les circonstances ne permettent pas un tel délai.
- c) L'Employeur donne une réponse par écrit au salarié dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la demande ou plus tôt si les circonstances l'exigent.
- 10.06 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente Convention Collective et par la suite, le ou vers le 15 mars et le ou vers le 1er septembre de chaque année, l'Employeur affiche une liste d'ancienneté indiquant le nom, la date d'embauchage, l'ancienneté accumulée pour chaque salarié, de même que la durée du congé annuel auquel il a droit. Cette liste est affichée pendant une période de trente (30) jours et copie est remise au Syndicat.

10.06
(Suite)

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

ARTICLE 11 - POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL

11.01

a) Un poste vacant que l'Employeur entend combler ou un poste nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation est affiché par l'Employeur au tableau d'affichage pendant sept (7) jours et copie de l'avis est transmise au Syndicat. Pendant le temps où le poste n'est pas comblé conformément au présent article, l'Employeur décide des mesures à prendre. Toutefois, l'Employeur convient de ne pas déplacer un salarié régulier ou un salarié à temps partiel sans son consentement dans le but de remplir le poste pendant le temps où il n'est pas comblé conformément au présent article. Les salariés intéressés doivent, pendant ce délai, déposer leur demande au bureau du Directeur général, avec copie au secrétaire du Syndicat. Toutefois, le défaut d'un salarié de faire parvenir copie au secrétaire du Syndicat ne peut pas être invoqué dans un grief ou dans un arbitrage.

b) L'affichage de poste vacant doit comprendre:

- la classification;
- le département;
- le quart de travail;
- la section de travail (pour les salariés à pourboire et les préposés aux chambres);
- le salaire;
- les exigences normales du poste.

c) Poste temporairement dépourvu de son titulaire

Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire et que l'Employeur désire le combler, l'Employeur procède comme suit:

1. S'il s'agit d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour deux (2) semaines ou moins, l'Employeur offre le poste:

1. (Suite)

- i) au salarié d'une même classification dans le département concerné, par ordre d'ancienneté départementale;
- ii) si le poste ne peut être comblé de la façon ci-haut mentionnée, l'Employeur offre le poste au salarié du département concerné, par ordre d'ancienneté départementale, à la condition qu'il puisse remplir immédiatement les exigences normales du poste;
- iii) si le poste ne peut être comblé après avoir suivi la procédure ci-haut mentionnée, l'Employeur favorisera la candidature d'un salarié mis à pied d'une même classification, du même groupe que le poste qu'il s'agit de combler, à la condition qu'il puisse remplir immédiatement les exigences normales du poste ou, à défaut, décide des mesures à prendre.

2. S'il s'agit d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour plus de deux (2) semaines, l'Employeur affiche le poste pendant cinq (5) jours et copie de l'avis est transmise au Syndicat. Les salariés intéressés doivent pendant ce délai, déposer leur demande au bureau du Directeur général avec copie au secrétaire du Syndicat. Pendant le délai d'affichage, l'Employeur procède selon les dispositions de la clause 11.01 (c) 1. - i) et/ou ii) et/ou iii), ou à défaut, décide des mesures à prendre.

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

- i) l'Employeur accorde le poste au salarié du département concerné ayant le plus d'ancienneté départementale, à moins qu'il ne puisse remplir immédiatement les exigences normales du poste;
- ii) si aucun salarié du département concerné ne peut remplir immédiatement les exigences normales du poste, ou si aucun salarié du département concerné

ii) (Suite)

ne postule, l'Employeur accorde alors le poste au salarié d'une même classification d'un autre département du même groupe que le poste qu'il s'agit de combler, ayant le plus d'ancienneté générale, à moins qu'il ne puisse remplir immédiatement les exigences normales du poste.

3. Le salarié qui obtient un poste en vertu du présent article, doit le garder pour le temps où le poste est temporairement dépourvu de son titulaire.
4. Dans le cas où un poste demeure à être comblé après que l'Employeur a suivi la procédure prévue aux paragraphes 1 et 2, l'Employeur décide des mesures à prendre.

11.02

Lorsqu'un salarié est absent pour cause de vacances, accident, maladie ou congé sans solde, un officier du Syndicat peut déposer, selon l'article 11.01 (a), une demande de candidature en son nom et cette demande doit être considérée selon les dispositions de l'article 11.03.

Toutefois, le candidat concerné doit être de retour au travail dans les trois (3) mois qui suivent l'affichage.

Dans le cas où le salarié n'est pas de retour au travail dans le délai ci-haut mentionné, les dispositions de l'article 11.03 (a) s'appliquent parmi les salariés qui ont postulé lors de l'affichage ou, selon les circonstances, en vertu du paragraphe (e) de l'article 11.03.

11.03

L'Employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé, selon l'article 11.01 (a), en suivant la procédure suivante:

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

11.03

(Suite)

- b) si aucun salarié du département concerné ne peut remplir les exigences normales du poste, ou si aucun salarié du département concerné ne postule, l'Employeur accorde alors le poste au salarié d'un autre département ayant le plus d'ancienneté générale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;
- c) les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions;
- d) le salarié qui remplit un poste vacant a droit à une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours de travail. Si, au cours de cette période, un salarié ne peut ou ne veut garder le nouveau poste, il a droit de retourner à son poste antérieur, sans perte d'aucun des droits rattachés à son poste antérieur. Le poste laissé vacant par le salarié qui change de poste peut être comblé de façon temporaire ou permanente pendant la période d'essai de trente (30) jours de travail. Si le poste a été comblé de façon permanente mais que le salarié retourne ou est retourné à ce poste pendant sa période d'essai, le salarié qui avait obtenu le poste doit lui-même retourner à son ancien poste.

Si, au cours de cette période, l'Employeur retourne le salarié à son poste antérieur, il a le fardeau de la preuve en cas de grief;
- e) si aucun salarié ne postule ou si aucun salarié ne peut remplir les exigences normales du poste, l'Employeur décide des mesures à prendre.

11.04

Les mises à pied d'une (1) journée et plus, parmi les salariés réguliers ou les salariés à temps partiel, se font par ordre inverse d'ancienneté générale dans la classification et le département concernés.

Les salariés mis à pied ont les droits qui suivent:

- a) s'il s'agit d'une mise à pied d'une (1) journée et jusqu'à deux (2) semaines inclusivement, le salarié

11.04

a) (Suite)

touché peut déplacer un salarié de son département dans une classification égale ou inférieure à la sienne, à la condition qu'il ait plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;

b) s'il s'agit d'une mise à pied de plus de deux (2) semaines, le salarié peut déplacer un salarié régulier dans une classification égale ou inférieure à la sienne dans son département, à la condition qu'il ait plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences du poste.

Dans le cas où le déplacement prévu au paragraphe précédent s'avère impossible, un salarié ne peut déplacer que le salarié régulier ou, à défaut, tout autre salarié, ayant le moins d'ancienneté dans un autre département de son groupe, aux conditions suivantes:

- 1) qu'il ait plus d'ancienneté que le salarié qu'il déplace;
- 2) que le salarié déplacé soit d'une classification égale ou inférieure à la sienne;
- 3) qu'il puisse accomplir les exigences du poste.

Il est entendu que l'Employeur a le fardeau de la preuve pour ce qui touche la capacité du salarié d'accomplir les exigences du poste.

c) Pour les fins du présent article, les groupes réunissent les départements suivants:

GROUPE 1: maintenance
 buanderie
 entretien ménager
 chasseur et portier
 magasinier
 piscine

11.04

c) (Suite)

GROUPE 2: Gazebo
 Le Foyer
 banquets
 cuisine
 salle à dîner
 service aux chambres
 Le Petit Café

d) Pour les fins du présent article, les classifications, serveur/serveuse, capitaine serveur, barman, serveur au bar, barman service, serveur aux chambres, sont égales entre elles et supérieures aux classifications, équipier banquet, commis de bar et commis débarrasseur. Par ailleurs, la classification, équipier de nuit, est égale à la classification équipier.

11.05

Sauf dans les cas qui sont hors du contrôle de l'Employeur, les salariés réguliers mis à pied reçoivent les avis suivants:

a) vingt-quatre (24) heures s'il s'agit d'une mise à pied pour une durée d'une (1) journée et jusqu'à un maximum de deux (2) semaines inclusivement.

Sauf dans les cas qui sont hors du contrôle de l'Employeur, les salariés réguliers mis à pied reçoivent les avis écrits suivants:

b) cinq (5) jours s'il s'agit d'une mise à pied de plus de deux (2) semaines;

c) les salariés affectés par une mise à pied pour une durée d'une (1) journée et jusqu'à un maximum de deux (2) semaines inclusivement, doivent indiquer leur choix d'accepter la mise à pied ou de se prévaloir de la procédure de déplacement dans les vingt-quatre (24) heures suivants leur mise à pied;

d) les salariés affectés par une mise à pied de plus de deux (2) semaines doivent indiquer leur choix d'accepter la mise à pied ou de se prévaloir de la procédure de déplacement dans les deux (2) jours suivants leur mise à pied.

11.05
(Suite)

e) les salariés déplacés selon la procédure mentionnée à la Clause 11.04 reçoivent un avis de vingt-quatre (24) heures après les délais mentionnés aux dispositions de la Clause 11.05 (c) ou (d), selon le cas.

11.06

Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse des mises à pied. Le cas échéant, l'Employeur assigne à son poste régulier le salarié qui a exercé son droit de déplacer, selon l'article 11.04

11.07

Le salarié peut choisir la mise à pied plutôt que de se prévaloir de son droit de déplacer un autre salarié, sans perdre pour autant son droit de rappel au travail.

ARTICLE 12 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 12.01 a) Les classifications auxquelles s'applique la présente Convention et les taux de salaire payés pour chaque classification sont indiqués à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente Convention.
- b) Tout salarié régi par la présente Convention doit recevoir le taux prévu à l'Annexe "A" pour sa classification.
- 12.02 Les taux applicables aux nouvelles classifications créées ou aux classifications existantes qui sont substantiellement transformées durant la durée de la présente Convention sont déterminés par l'Employeur, après entente avec le Syndicat, en tenant compte des classifications existantes et des taux apparaissant à l'Annexe "A". Cependant, tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure d'arbitrage des griefs.
- 12.03 Tous les salariés sont payés tous les deux (2) jeudis.
- Si le jeudi est fête, les salariés sont payés le jour ouvrable qui précède.
- Si le jeudi est jour de congé hebdomadaire pour un salarié, ce dernier peut, s'il le désire, obtenir sa paie le mercredi précédent en autant que cette paie soit disponible à l'hôtel.
- 12.04 Tout salarié absent plus de quatre (4) jours pour cause de maladie ou accident et qui désire recevoir son chèque de paie devra communiquer avec le service de la paie pour convenir des modalités de la remise du chèque, c'est-à-dire soit par courrier ou de toute autre façon convenue.
- 12.05 Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de chèque de paie de chaque salarié:
- 1) nom;
 - 2) date de la période de paie;
 - 3) nombre d'heures travaillées;
 - 4) montant brut de la paie;
 - 5) détail des déductions;
 - 6) montant net de la paie.

12.06 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte volontairement son emploi, doit recevoir son salaire à la première paie qui suit sa mise à pied, son congédiement ou l'abandon de son emploi.

Le salarié doit remettre à l'Employeur tout objet appartenant à celui-ci et l'Employeur doit permettre à l'employé d'apporter tous ses articles personnels.

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

- a) il reçoit le taux de salaire de cette autre classification si ce taux est supérieur à son taux régulier, pourvu qu'il accomplisse alors plus d'une (1) heure de travail;
- b) il conserve son taux régulier si celui-ci est supérieur au taux de salaire de cette autre classification.

12.08 Un salarié transféré par suite d'une réduction de personnel est rémunéré selon le taux de la nouvelle classification qu'il occupe.

ARTICLE 13 - SANTE ET SECURITE

13.01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité des salariés sur les lieux de travail, conformément aux dispositions de l'article 51 de la Loi sur la santé et sécurité du travail.

Le salarié doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé et assurer sa sécurité sur les lieux de travail, conformément aux dispositions de l'article 49 de la Loi sur la santé et sécurité du travail.

13.02 L'Employeur, le Syndicat et les salariés coopèrent pour protéger la santé et assurer la sécurité des personnes sur les lieux de travail.

13.03 Le salarié victime d'un accident de travail et à qui il est impossible d'exécuter son travail est rémunéré pour toute heure de travail programmée ainsi perdue le jour de l'accident, selon le taux horaire régulier qui lui est applicable.

- 13.04 Lorsqu'un salarié subit un accident de travail ou une maladie industrielle compensable par la Loi sur les accidents du travail, l'Employeur s'engage à lui verser l'indemnité à laquelle il a droit en vertu de la Loi des accidents du travail pour chacun des cinq (5) premiers jours où le salarié est totalement incapable de travailler, au-delà du jour lors duquel l'accident de travail s'est produit.
- 13.05 Dans le cas d'accident de travail ou de maladie industrielle, lorsque l'état du salarié le requiert, l'Employeur s'engage à le faire transporter à ses frais jusqu'à un centre médical.
- 13.06 L'Employeur devra s'assurer du bon état des troussees de premiers soins.
- 13.07 Salarié handicapé
- Le salarié qui, par suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle compensable en vertu de la Loi sur les accidents du travail, n'est plus en mesure de rencontrer les exigences normales de sa tâche, a priorité d'ancienneté sur tout poste vacant, disponible et que l'Employeur entend combler dont, malgré son handicap, il rencontre les exigences normales.
- Lors de son retour au travail, ledit salarié doit fournir un certificat médical attestant de son aptitude à reprendre le travail et détaillant la nature et le degré de son incapacité ou handicap.
- Le droit prévu au présent article ne peut être exercé que pendant cinq (5) ans suivant le jour où le salarié a cessé de travailler.
- 13.08 Comité de santé/sécurité
- a) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente Convention, un comité conjoint de santé/sécurité,

13.08 a) (Suite)

composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat, sera formé. Chacune des parties devra informer l'autre par écrit des noms de ses représentants et de tout changement subséquent.

- b) Le comité se réunit une (1) fois par mois ou plus souvent si l'une ou l'autre des parties invoque un motif sérieux et qui nécessite une rencontre immédiate ou dans un délai rapproché.

Le comité a pour fonction d'étudier les problèmes de santé et de sécurité au travail ainsi que de faire des recommandations à ce sujet à l'Employeur.

- c) Il est convenu que le temps consacré à ces réunions par les représentants du Syndicat est sans perte de salaire régulier; ces réunions auront normalement lieu entre 9 heures et 17 heures.

Lors de ces réunions, l'une ou l'autre des parties, moyennant un préavis de quarante-huit (48) heures, peut être secondée par un conseiller syndical, dans le cas de la partie syndicale, et par un conseiller patronal, dans le cas de la partie patronale.

Les conseillers patronal et syndical ne peuvent que conseiller le comité et ne peuvent en aucun cas participer à ses décisions.

13.09 Travail dangereux

- a) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.

Toutefois, un salarié ne peut exercer ce droit si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exécute.

13.09
(Suite)

Travail dangereux

- b) Le salarié qui exerce le droit que lui reconnaît le paragraphe (a) est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.
- c) Lorsqu'un salarié exerce le droit que lui reconnaît le paragraphe (a), celui-ci doit immédiatement en prévenir son supérieur qui fera enquête sur le champ. Le supérieur peut alors exiger que le salarié demeure disponible sur les lieux de travail et l'assigner temporairement à une autre tâche.
- d) Le supérieur peut, soit corriger la situation, soit indiquer au salarié que le travail ne comporte pas le risque mentionné par celui-ci, soit convoquer deux (2) représentants du comité de santé/sécurité, à savoir un (1) représentant du Syndicat et un (1) représentant de l'Employeur.

Dans le cas où le supérieur indique au salarié que le travail ne comporte pas le risque mentionné par le salarié, celui-ci peut soit retourner au travail, soit convoquer les deux (2) représentants du comité mentionné au paragraphe qui précède.

- e) Aussitôt que possible, ces deux (2) représentants font enquête. L'Employeur et le Syndicat respectent les décisions unanimes émanant de l'enquête.
- f) Il est entendu que l'Employeur peut imposer une mesure disciplinaire si le droit mentionné au paragraphe (a) ci-dessus a été exercé par le salarié de façon abusive.
- g) A défaut d'une décision unanime des membres du comité mentionné au paragraphe (d) ci-dessus, ou à défaut d'avoir trouvé une solution qui satisfait les deux (2) parties, les dispositions de la Loi sur la santé et sécurité du travail trouvent application.

ARTICLE 14 - UNIFORMES

- 14.01 a) Une fois par année, l'Employeur fournit deux (2) uniformes et les entretient à ses frais aux salariés de qui il exige le port d'un uniforme.

L'Employeur fournit également un paletot d'hiver aux portiers et chasseurs de nuit.

- b) Lorsqu'un salarié quitte son emploi, est congédié ou est mis à pied pour plus de trois (3) semaines, il doit s'assurer de remettre ses uniformes et, le cas échéant, son paletot à l'Employeur, sinon le coût en est déduit de son dernier chèque de paie.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL

- 15.01 a) La semaine régulière de travail des salariés réguliers couverts par la présente Convention est de quarante (40) heures et la journée régulière de travail est de huit (8) heures.

La semaine régulière et la journée régulière sont ainsi fixées afin de déterminer le moment où le temps supplémentaire commence à être payé.

Toutefois, les parties reconnaissent que certains salariés réguliers sont habituellement programmés pour travailler un nombre d'heures moindre que celui prévu au présent article.

La présente disposition ne constitue pas une garantie d'heures ou de jours de travail.

L'Employeur convient de ne pas procéder à la réduction des heures régulières de travail de l'ensemble des salariés d'un département plutôt que de procéder à des mises à pied, sauf si cela est justifié par des considérations économiques ou opérationnelles; la présente obligation ne sera pas interprétée comme limitant le droit de l'Employeur de réduire les heures de travail, entre autres, dans les cas où les heures d'opération d'un département sont réduites.

15.01
(Suite)

- b) Dans chaque département, à l'intérieur de chaque classification, les salariés sont cédulés par ordre d'ancienneté départementale et dans l'ordre suivant:
 - Premièrement: les salariés réguliers;
 - Deuxièmement: les salariés à temps partiel.
- c) L'Employeur convient de ne pas cédule de salariés temporaires à moins que les circonstances justifient l'emploi d'un salarié pour une durée déterminée et qu'aucun salarié régulier ou à temps partiel ne puisse remplir les exigences du poste et soit disponible pour accomplir le travail.
- d) L'Employeur convient de ne faire appel à des salariés surnuméraires que si le travail ne peut pas être accompli par des salariés réguliers ou à temps partiel dans la classification et le département concernés.
- e) L'ancienneté des salariés surnuméraires et temporaires est calculée au prorata des jours travaillés, à l'intérieur de l'unité d'accréditation.

15.02

Les salariés réguliers ont droit à un congé hebdomadaire de quarante-huit (48) heures consécutives.

L'Employeur programme les congés hebdomadaires selon l'ancienneté des salariés.

15.03

Tous les salariés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes payées par demi-journée de travail.

15.04

S'il est requis par l'Employeur de se présenter au travail, le salarié régulier à pourboire et/ou le salarié à temps partiel à pourboire, a droit à une rémunération minimum équivalent à six (6) heures de travail payées selon son taux horaire régulier.

Le salarié affecté au département des banquets a droit à une rémunération minimum équivalent à quatre (4) heures de travail payées selon son taux horaire régulier.

15.04
(Suite)

Toutefois, les salariés couverts par le présent article peuvent être assujettis à des horaires brisés.

15.05

- a) S'il est requis par l'Employeur de travailler moins que sa journée régulière programmée, le salarié régulier autre que celui visé à la Clause 15.04 et/ou le salarié régulier des classifications chasseur et portier a droit, s'il se présente au travail, à une rémunération équivalente à huit (8) heures de travail payées selon son taux horaire régulier.
- b) S'il est requis par l'Employeur de se présenter au travail, le salarié préposé à la piscine a droit à une rémunération minimum équivalant à six (6) heures de travail payées selon son taux horaire régulier durant la période commençant à la Fête du Travail et se terminant le 24 juin.
- c) S'il est requis par l'Employeur de travailler moins que sa journée régulière programmée, le salarié régulier qui s'occupe des mini-bars, a droit s'il se présente au travail à une rémunération équivalente au nombre d'heures de travail programmées payées selon son taux horaire régulier.

15.06

La rémunération minimum prévue aux articles 15.04 et 15.05 ne s'applique pas lorsque le salarié concerné n'effectue pas les heures de travail programmées, soit parce qu'il est excusé à sa propre demande, soit parce qu'il est renvoyé pour cause ou par suite de la cessation des opérations pour une cause qui est hors du contrôle de l'Employeur.

- 15.07 a) A l'exception des salariés du département des banquets et du département de l'entretien ménager, l'Employeur prépare la cédule de travail et l'affiche, au plus tard le jeudi de chaque semaine, pour la semaine suivante. La cédule peut être modifiée au besoin sur préavis de vingt-quatre (24) heures donné aux salariés concernés.
- b) Les salariés du département de l'entretien ménager sont cédulés au plus tard douze (12) heures à l'avance. S'ils sont cédulés plus longtemps à l'avance, l'Employeur peut modifier leur cédule sur préavis de vingt-quatre (24) heures.
- 15.08 Les salariés ont droit à trente (30) minutes rémunérées pour prendre leur repas. Cette période de temps n'est pas calculée aux fins des dispositions relatives au temps supplémentaire. Il est entendu que la période de trente (30) minutes est calculée pour le temps passé à la cafétéria des employés.
- 15.09 L'Employeur convient de fournir gratuitement un (1) repas. Le menu du repas est le "Spécial du Chef du jour" du Casse-Croûte ou du Petit Café.
- 15.10 La semaine de travail commence le jeudi et se termine le mercredi. Les heures de travail exécutées le jeudi en continuation d'un horaire débutant le mercredi sont réputées être effectuées le mercredi.

ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 Toute heure de travail exécutée en plus des heures régulières de travail de la journée régulière ou de la semaine régulière est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée au taux de salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).
- 16.02 Les heures supplémentaires effectuées un jour de Fête chômé et payé au sens de la présente Convention Collective seront rémunérées au taux de salaire régulier majoré de deux cents pour cent (200%).

- 16.03 Le temps supplémentaire est volontaire et réparti entre les salariés par ordre d'ancienneté, qui exécutent normalement ce travail, sauf en continuité du travail commencé. Il est obligatoire par ordre inverse d'ancienneté.
- 16.04 Tout salarié qui a quitté l'hôtel et qui est rappelé d'urgence de son domicile à son travail, sauf les salariés affectés aux banquets ou les salariés travaillant sur une cédule de travail brisée, après les heures de travail cédulées, bénéficie d'une (1) heure additionnelle de travail pour son déplacement et d'un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).
- 16.05 Si un salarié travaille plus de quatre (4) heures de temps supplémentaire après l'expiration de sa journée régulière de travail, il a droit à une période de repas de trente (30) minutes payées, approximativement au milieu de sa période de temps supplémentaire.
- 16.06 L'Employeur continue la pratique actuelle en regard du paiement du taxi aux salariés qui, en raison de leur travail supplémentaire, finissent entre 2 heures et 6 heures de l'avant-midi.
- Il est entendu toutefois que l'Employeur ne paie pas de taxi pour une distance supérieure à dix (10) kilomètres de l'hôtel.
- 16.07 Nonobstant les dispositions du temps supplémentaire, lors d'un changement de cédule, un salarié peut, après entente avec l'Employeur, travailler sur une base volontaire, à son taux de salaire régulier.

ARTICLE 17 - CONGE DE MATERNITE

17.01 Conditions générales

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

17.01
(Suite)

La salariée enceinte a droit durant sa grossesse, après un préavis d'une (1) semaine donné à l'Employeur, à des congés sans solde pour les visites chez son médecin et pour lui permettre de suivre des cours parentaux.

17.02

Arrêt de travail

- a) La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse ou sur recommandation de son médecin, si la salariée cesse de travailler pour des raisons médicales, mais doit, sauf en cas de complication aviser l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date qu'elle indique pour son départ en congé. Dans tous les cas, la salariée quitte son travail au plus tard deux (2) semaines avant la date prévue pour l'accouchement.
- b) La salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée a droit à un congé sans solde pour une période dont la durée est prescrite par certificat médical.

17.03

La salariée doit revenir au travail dans les neuf (9) mois qui suivent la date de l'accouchement, à défaut de quoi elle est présumée avoir démissionné.

Cependant, la salariée peut, sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant, prolonger son congé de maternité pour une durée déterminée par le médecin.

17.04

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

- 17.04 (Suite) b) La salariée ou le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé sans solde de huit (8) semaines.
- 17.05 A son retour, la salariée reprend son poste habituel sans perte d'ancienneté, et les dispositions de la Convention Collective s'appliquent dans le cas où il est nécessaire de procéder à un déplacement.
- 17.06 La salariée qui est en congé de maternité conserve et accumule son ancienneté et continue de bénéficier de tous les droits et les avantages que confère son assurance collective, sous réserve du paiement des cotisations exigibles de l'employée.
- 17.07 Le salarié dont la conjointe accouche peut, après entente avec l'Employeur, obtenir un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pour s'occuper de son enfant. L'Employeur ne peut refuser le dit congé sans motif valable.

A son retour, le salarié reprend son poste habituel sans perte d'ancienneté, et les dispositions de la Convention Collective s'appliquent dans le cas où il est nécessaire de procéder à un déplacement.

ARTICLE 18 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 18.01 Grief: un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente Convention Collective.
- 18.02 a) Le salarié seul ou accompagné du délégué syndical peut discuter tout grief avec son supérieur immédiat. Cette étape est facultative.
- b) Le salarié ou le Syndicat qui désire soumettre un grief, le soumet par écrit au Directeur général ou à son représentant, dans les vingt-cinq (25) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance.
- c) Le grief doit préciser quels sont les faits en litige et doit indiquer la solution recherchée.

- 18.03 L'Employeur donne sa décision, par écrit, au salarié avec copie au Syndicat, dans les dix (10) jours suivant la réception du grief.
- 18.04 Si le salarié ou le Syndicat n'est pas satisfait de la décision écrite de l'Employeur, ou à défaut de réponse, le grief peut être référé à la procédure d'arbitrage prévue dans la Convention Collective.
- 18.05 Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas, à la condition qu'elle soit corrigée le plus vite possible après qu'elle ait été portée à la connaissance du plaignant ou du Syndicat. Il est convenu que le non-respect du délai de présentation du grief prévu au paragraphe 18.02 ne constitue pas une erreur technique.
- 18.06 Les parties peuvent, par entente écrite, extensionner les délais prévus aux paragraphes 18.02 (b), 18.03 et 18.07.
- 18.07 Dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 18.03, le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage en expédiant à l'Employeur un avis l'informant de son intention de procéder à l'arbitrage.
- 18.08 Les parties devront tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. A défaut d'entente ou dans le cas où l'arbitre sélectionné ne peut procéder dans le délai de deux (2) mois, suivant une demande qui lui est adressée, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de nommer un nouvel arbitre unique.
- 18.09 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases de la procédure de règlement de griefs.
- 18.10 L'arbitrage a lieu à l'établissement Holiday Inn Centre Ville, si cela est possible, et les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre le Syndicat et l'Employeur.

- 18.11 Un maximum de deux (2) témoins nécessaires à la preuve sont libérés sans perte de salaire, pour les fins de l'arbitrage. Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire à leur témoignage.
- 18.12 L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du Travail en ce qui concerne l'arbitrage de griefs.
- 18.13 Pouvoirs de l'arbitre
L'arbitre n'a juridiction et autorité que pour interpréter et appliquer les dispositions de cette Convention; il n'a aucun pouvoir ni d'altérer, ni de changer de quelque façon que ce soit les dispositions de cette Convention, ni de leur substituer de nouvelles dispositions, ni de prendre une décision incompatible avec les termes et dispositions de cette Convention. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier ou annuler les mesures disciplinaires imposées par l'Employeur.
- 18.14 L'Employeur peut, en tout temps, faire une demande d'arbitrage en donnant un préavis de quinze (15) jours au Syndicat de son intention de demander la nomination d'un arbitre, selon les dispositions de l'article 18.08. Le préavis au Syndicat doit mentionner l'objet en litige. La présente Clause ne sera pas utilisée afin de porter en arbitrage un grief déposé par un salarié ou par le Syndicat. La présente disposition ne s'applique que pour une réclamation de l'Employeur d'une somme versée en trop à un salarié.
- 18.15 Les délais prévus à l'article 18 sont de rigueur mais seront réputés avoir été respectés si les avis pertinents sont mis à la poste au plus tard la veille de la date d'expiration des délais qui sont prévus auxdits articles. Le reçu de la recommandation postale sert à établir la date de la mise à la poste.

18.16 La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire. Elle est rendue, par écrit, dans les trente (30) jours de la fin de la preuve et de l'audition, sauf circonstances particulières qui doivent y être mentionnées.

ARTICLE 19 - MESURES DISCIPLINAIRES

19.01 Principe

Selon la gravité et la fréquence des offenses commises et tenant compte des circonstances, l'une ou l'autre des mesures suivantes peut être prise: avertissement écrit, suspension, rétrogradation ou congédiement.

19.02 a) Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire, tel que, avertissement écrit, suspension, rétrogradation ou congédiement, peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs.

Il est entendu qu'un avis verbal n'est pas considéré comme une mesure disciplinaire.

b) Une suspension doit être limitée dans le temps.

c) L'ancienneté d'un salarié suspendu pour moins d'un (1) mois ne s'interrompt pas.

19.03 Lorsque l'Employeur impose une sanction disciplinaire à un salarié, il lui donne un avis écrit contenant les raisons et les faits, et cet avis, à moins que le salarié en dispense l'Employeur, indique les motifs à l'appui de cette décision. Copie de cet avis est remise au Syndicat dans les deux (2) jours qui suivent ledit avis.

19.04 Toute sanction disciplinaire apparaissant au dossier d'un salarié et datant de plus de six (6) mois, sera automatiquement annulée.

Toutefois, les dispositions qui précèdent ne doivent pas empêcher l'Employeur d'invoquer une sanction disciplinaire pour le seul fait que l'arbitrage du grief, si tel est le cas, a lieu après le délai mentionné au paragraphe qui précède.

- 19.05 Un salarié peut, après avoir pris rendez-vous avec la personne autorisée à cet effet par l'Employeur, consulter son dossier disciplinaire entre 9 heures et 17 heures, du lundi au vendredi.
- Le droit prévu au paragraphe qui précède ne peut être exercé que dans les cas où le salarié a déposé un grief par suite d'une sanction disciplinaire.
- 19.06 Les avis de mesures disciplinaires dûment communiqués par écrit, au salarié, avec copie au Syndicat peuvent être invoqués lors d'un arbitrage et peuvent être versés au dossier du salarié.
- 19.07 La décision de faire un congédiement ou d'imposer une mesure disciplinaire doit être communiquée au salarié, avec copie au Syndicat dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur des éléments de l'incident reproché.
- 19.08 Pour toute matière disciplinaire, tout salarié doit être accompagné d'un délégué syndical disponible lors d'une convocation chez un représentant de l'Employeur, à moins que le salarié concerné n'en exprime son désaccord.
- 19.09 L'Employeur ne peut congédier un salarié pour seul motif de maladie ou accident de travail, certifié par certificat médical.
- 19.10 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

ARTICLE 20 - CONGES SOCIAUX

- 20.01 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à cinq (5) jours de congé payés à son taux régulier à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours devant être travaillés.
- 20.02 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à trois (3) jours de congé payés à son taux régulier à

- 20.02 (Suite) l'occasion du décès de ses père et mère, frère, soeur, beau-père et belle-mère. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours devant être travaillés jusqu'au jour des funérailles.
- 20.03 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à un (1) jours de congé payé à son taux régulier pour assister aux funérailles de son beau-frère, sa belle-soeur, son gendre, sa bru, son grand-père et sa grand-mère, si le jour des funérailles est un jour devant être travaillé.
- 20.04 Un salarié qui a complété sa période de probation bénéficie d'un (1) jour ouvrable de congé payé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- 20.05 Un salarié bénéficie d'un congé sans solde à condition d'aviser ses supérieurs immédiats, quatorze (14) jours avant le congé:
- a) un congé de cinq (5) jours à l'occasion de son mariage, dont un (1) jour sans perte de salaire régulier;
 - b) un congé sans solde d'un (1) jour à l'occasion du mariage d'un frère, d'une soeur, de son père, de sa mère, de son enfant.
- 20.06 Un salarié appelé à agir comme juré pendant ses heures normales de travail reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité versée à ce titre par la Cour, sur présentation de la preuve officielle du versement de l'indemnité.
- 20.07 Dans l'interprétation de l'article 20, conjoint signifie: l'homme et la femme:
- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
 - b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
 1. résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an, si un enfant est issu de l'union; et
 2. sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 21 - VACANCES

- 21.01 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a moins d'une (1) année d'ancienneté, a droit à un (1) jour de vacances par mois de travail, jusqu'à concurrence de dix (10) jours, et à une rémunération égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 21.02 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété une (1) année d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 21.03 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété trois (3) années d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de cinq pour cent (5%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 21.04 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété quatre (4) années d'ancienneté, a droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à raison de six pour cent (6%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 21.05 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété sept (7) années d'ancienneté, a droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 21.06 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété dix (10) années d'ancienneté, a droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à raison de dix pour cent (10%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 21.07 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété douze (12) années d'ancienneté, a droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à raison de onze pour cent (11%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

- 21.08 Les douze (12) mois suivant le 1er mai de l'année en cours sont considérés comme étant la période où les salariés doivent prendre leurs vacances.
- 21.09 a) Le choix des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté dans chaque département.
- Cependant, il est convenu qu'un maximum de vingt-cinq pour cent (25%) des salariés d'un département peut partir en vacances en même temps.
- b) Les cédules de vacances sont établies de la façon suivante:
- i) pour les périodes de vacances à être prises entre le 1er mai et le 1er octobre, les salariés font connaître leur préférence de date de vacances entre le 15 mars et le 15 avril. La liste des dates de vacances ainsi établie est affichée au plus tard le 30 avril;
- ii) pour les périodes de vacances à être prises entre le 1er octobre et le 30 avril, les salariés font connaître leur préférence entre le 1er septembre et le 15 septembre. La liste des dates ainsi établie est affichée au plus tard le 30 septembre.
- c) Il demeure loisible à un salarié de déplacer ses dates de vacances cédulées en vertu des dispositions du paragraphe (b) qui précède, ou de cédule les dates des périodes des vacances pour lesquelles il n'a fait connaître aucune préférence, en autant qu'il donne un préavis d'un (1) mois à l'Employeur. Cependant, dans un tel cas, il n'a pas droit de se servir de son ancienneté pour déplacer une période de vacances déjà cédulée par un autre salarié.
- 21.10 Si un ou plusieurs congés fériés prévus à la présente Convention tombe pendant les vacances annuelles d'un salarié régulier, ce dernier a le choix soit de prendre ledit congé immédiatement au début ou à la fin de sa période de vacances, soit d'être payé pour ledit congé. Le salarié régulier doit aviser son supérieur immédiat de son choix au moins deux (2) semaines avant la date de son départ pour vacances.

21.11 Paie de vacances

- a) La paie de vacances est remise sur un chèque séparé en même temps que la dernière paie du salarié précédant son départ pour ses vacances annuelles.
- b) Les salariés qui ont complété une (1) année et plus d'ancienneté peuvent, après entente avec l'Employeur, et ce à compter du 1er mai, 1985, fractionner en deux (2) parties leur période de vacances. Le paiement de ces vacances se fera au moyen de deux (2) chèques divisés en parties correspondantes à la période de vacances et remis aux salariés avant chaque départ en vacances.

21.12 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération des vacances accumulées jusqu'à la date de son départ. En cas de décès, ces bénéfices seront versés aux héritiers légaux.

ARTICLE 22 - CONGES FERIES

22.01 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés pour les salariés réguliers:

- anniversaire du salarié;
- Jour de l'An;
- Pâques;
- Fête de Dollard;
- Fête Nationale;
- Confédération;
- Fête du Travail;
- Action de Grâce;
- Noël;
- lendemain de Noël;
- jour d'anniversaire de l'entrée en service à l'hôtel;
- Vendredi Saint.

22.02 a) Le salarié régulier bénéficie du paiement du jour férié s'il a été cédulé et a travaillé le jour précédant le jour férié et le jour suivant le jour férié, sauf s'il est en congé annuel, en congé hebdomadaire, bénéficie d'un congé social ou est absent pour un motif autorisé par l'Employeur.

- 22.02 (Suite) b) Nonobstant ce qui précède, un salarié régulier en congé sans solde, en congé de maternité ou absent pour maladie industrielle ou autre, et accident de travail ou autre, ne bénéficie pas du paiement du jour férié.
- c) Le nombre d'heures rémunérées aux salariés réguliers pour un jour férié chômé est de huit (8) heures payées à son taux horaire régulier.
- 22.03 Si un jour de Fête payé coïncide avec un congé hebdomadaire cédulé ou avec la période de vacances d'un salarié, ce congé est payé au salarié à son taux de salaire régulier ou est reporté à une date ultérieure, si le salarié le désire, après entente avec l'Employeur.
- 22.04 Le salarié régulier et le salarié à temps partiel cédulé et qui travaille l'un de ces jours fériés est rémunéré, à son choix, comme suit:
- a) à taux double, pour chaque heure travaillée; ou
- b) à taux simple et le choix d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié, après entente avec l'Employeur.
- 22.05 Le salarié régulier et le salarié à temps partiel cédulé pour être en congé et qui travaille à la demande de l'Employeur est rémunéré, à son choix, comme suit:
- a) à taux triple, pour chaque heure travaillée; ou
- b) à taux double et le choix d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié, après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 23 - CONGES DE MALADIE

- 23.01 Pour les fins de cet article, l'année de référence s'étend du 1er décembre d'une année, au 30 novembre de l'année suivante.

- 23.02 a) Au début de chaque année, tout salarié régulier reçoit à son crédit une banque de six (6) jours de congés de maladie cumulatifs à raison d'une demi-journée de congé de maladie par mois de travail.
- b) Le solde des jours de congés de maladie non-utilisé à la fin de l'année de référence, est payé au salarié, sur un chèque distinct, le 15 décembre suivant, selon son taux horaire régulier en vigueur au 30 novembre de chaque année.
- c) Toutefois, le salarié régulier malade durant plus de six (6) jours pendant l'année de référence, et qui a épuisé sa banque de six (6) jours de congés de maladie, reçoit une journée additionnelle de congé de maladie payée à son taux horaire régulier, mais non-remboursable le 15 décembre suivant l'année de référence.
- 23.03 Le crédit des jours de congés de maladie est utilisé à compter de la première (1ère) journée de maladie.
- Après épuisement du crédit des jours de congés de maladie, le salarié régulier bénéficie du Régime de l'assurance indemnité-salaire.
- 23.04 Pour les fins d'application des dispositions du présent article, un (1) mois de travail signifie un (1) mois où le salarié régulier a travaillé treize (13) jours et plus par mois. Les congés prévus à la Convention Collective, tels que les congés statutaires, vacances, congés sociaux, et les congés stipulés aux articles 8.07, 8.09 et 8.11, sont considérés comme des journées travaillées au sens du présent article.
- 23.05 Le salarié à temps partiel et le salarié temporaire et surnuméraire reçoivent un montant équivalent à 2.4% de leur salaire à chaque période de paie, à titre de congé de maladie, au lieu d'accumuler de tels congés de maladie.
- 23.06 En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit aviser son supérieur immédiat dès la première journée d'absence et avant le début de son horaire de travail, à moins d'impossibilité physique de le faire.

- 23.07 a) Lors de sa mise à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, le salarié régulier ou ses ayants droit bénéficient du solde des jours de congés de maladie accumulés à son crédit, au taux horaire régulier en vigueur au moment du départ.
- b) Pour fins d'application du présent paragraphe, les jours de congés de maladie auxquels a droit le salarié sont réputés s'accumuler à raison d'une demi-journée de congé par mois de travail.
- c) D'autre part, l'Employeur déduira du dernier chèque de paie du salarié couvert par le présent paragraphe, la portion payée en trop, si le nombre de jours de congés de maladie utilisés est plus grand que le cumul d'une demi-journée de congé de maladie par mois de travail.
- d) De plus, dans les cas où le salarié régulier aurait utilisé plus de congés de maladie que ce qu'il a accumulé à raison d'une demi-journée de congés de maladie par mois de travail, l'Employeur déduit l'excédentaire du premier chèque de paie suivant l'année de référence.
- 23.08 Pour toute absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut exiger un certificat médical.
- 23.09 a) Le nouveau salarié régulier reçoit, au moment de son embauchage, un crédit de jours de congés de maladie à raison d'une demi-journée de congés de maladie par mois de travail.
- b) Le solde des jours de congés de maladie non-utilisé à la fin de l'année de référence, est payé au salarié sur un chèque distinct, le 15 décembre suivant, selon son taux horaire régulier en vigueur au 30 novembre de chaque année.

ARTICLE 24 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 24.01 a) Sous réserve des dispositions de la Police Collective No. 31184 émise en faveur de l'Employeur par la Great-West compagnie d'assurance-vie, tout salarié

- 24.01 (Suite)
- a) a droit aux garanties d'assurance-groupe qui y sont stipulées.
 - b) Cependant, le Syndicat pourra faire ajouter des bénéfices à ceux déjà prévus à la Police d'assurance de l'Employeur, à la condition que la prime assumée par l'Employeur ne soit pas augmentée.
 - c) Le salarié régulier malade pour une période de plus de neuf (9) jours, mais moins que quinze (15) semaines, reçoit à titre de régime d'assurance-indemnité salaire, soixante pour cent (60%) du salaire régulier hebdomadaire payable à toutes les deux (2) semaines, à compter de la dixième (10ième) journée de maladie jusqu'à un maximum de quinze (15) semaines de maladie.

ARTICLE 25 - PLAN DE PENSION

- 25.01 L'Employeur convient de contribuer à raison de cinq cents (.05¢) l'heure travaillée au Fonds de Pension des salariés.

ARTICLE 26 - CONDITIONS PARTICULIERES

- 26.01 Les préposés(ées) aux chambres effectuent l'entretien ménager d'un maximum de quinze (15) chambres par jour, pour la période du 1er octobre au 31 mars, et d'un maximum de quatorze (14) chambres par jour pour la période du 1er avril au 30 septembre.
- 26.02 L'Employeur remet aux chasseurs les pourboires perçus à raison de un dollar (\$1.00) par personne, lors de Tours organisés.
- Il est convenu toutefois que les clients demeurent libres d'utiliser les services de chasseurs ou non.
- 26.03 a) L'Employeur convient d'ajouter quinze pour cent (15%) de service à l'addition d'un groupe organisé ("Tours") et de le rembourser aux salariés de l'hôtel où les groupes organisés ("Tours") ont été servis pour un repas, c'est-à-dire soit au El Castillo ou au Petit Café.

- 26.03 (Suite) b) L'Employeur convient d'ajouter quinze pour cent (15%) de service à l'addition d'une réservation de dix (10) personnes et plus, faite à l'avance pour les jours de Noël, Veille du Jour de l'An, Jour de l'An, Fête des Mères et Pâques, et de le rembourser aux salariés de l'hôtel où le groupe organisé a été servi pour un repas, c'est-à-dire à la Salle à Manger El Castillo.
- c) S'il y a eu entente entre le responsable d'un groupe et l'Employeur d'ajouter quinze pour cent (15%) de service à l'addition d'une réservation de dix (10) personnes et plus, faite à l'avance, l'Employeur rembourse le service aux salariés de l'hôtel où le groupe organisé a été servi pour un repas, c'est-à-dire à la Salle à Manger El Castillo.
- 26.04 L'Employeur convient de ne pas exiger que les cuisiniers fournissent leurs propres couteaux.
- 26.05 L'Employeur fournit les cadenas pour les casiers et ne peut procéder à une inspection du casier qu'en présence d'un délégué syndical et/ou du salarié concerné.
- Il est convenu que les doubles des clés sont conservés par le Directeur général de l'hôtel.
- 26.06 L'Employeur convient de ne pas tenir une préposée aux chambres responsable d'un vol survenu dans une chambre, à moins de pouvoir rapporter la preuve que la préposée a commis le vol.
- 26.07 En autant que possible, l'Employeur offre mensuellement, aux salariés qui en font la demande, son service de stationnement, à prix spécial.
- 26.08 Après leur période de probation et à la condition qu'ils en fassent la demande, l'Employeur défraie à cinquante pour cent (50%) le coût des souliers ou bottes de sécurité portés par les salariés du département de la Maintenance, et par les équipiers du département de l'entretien ménager.
- 26.09 Le préposé(ée) aux chambres reçoit une prime de cinquante cents (.50¢) pour chaque lit pliant ("cot") refait dans la chambre.

- 26.10 Lorsque la température et le taux d'humidité atteint des degrés anormaux, dans le département de la buanderie, l'Employeur maintient la pratique actuelle concernant la réduction d'heures de travail avec solde.
- 26.11 a) Les vitres intérieures sont normalement lavées par les équipiers.
- b) Le nettoyage des tapis par aspirateur sous les lits et dans les corridors est normalement fait par les équipiers.
- c) La cueillette des verres sales et des rebuts sur les étages est normalement effectuée par les équipiers.
- 26.12 Nonobstant la garantie d'heures de travail, les préposés(ées) aux chambres, appelés à se présenter au travail après le début du quart normal de travail, peuvent s'ils le désirent, terminer leur journée de travail à l'heure où se termine le quart normal de travail.
- 26.13 L'Employeur convient d'effectuer les déductions requises sur le chèque de paie de chaque salarié régulier qui fait la demande d'achat d'obligations d'épargne du Canada et/ou d'obligations d'épargne du Québec.
- L'Employeur fait les remises des sommes ainsi retenues, selon les modalités prévues.
- 26.14 L'Employeur fournit à ses frais aux salariés du département de la Maintenance, les outils jugés nécessaires à leur travail.

ARTICLE 27 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION

- 28.01 La présente Convention entre en vigueur le 1er octobre, 1984, et se termine le 31 mars, 1987.

LETTRE D'ENTENTE

SALARIES DES BANQUETS

1. Les salariés du département des banquets sont payés selon le taux de leur classification prévu à la convention collective. Cependant, dans tous les cas où un salarié agit pendant une fonction à la fois comme barman des banquets et garçon de table des banquets, il recevra le taux de salaire prévu pour la classification garçon de table des banquets pour toute la durée de la fonction.

2. Pour les employés des banquets (serveurs et barmen), toute heure de travail exécutée en plus de la semaine régulière de travail, soit en plus de quarante (40) heures par semaine, est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée au taux de salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%). Aucun temps supplémentaire ne sera payé aux employés des banquets (serveurs et barmen) pour du travail effectué au-delà de la journée régulière de travail.

3. Les factures pour vente de nourriture et de boisson au département des banquets comprennent un montant de pourboire représentant douze pour cent (12%) du montant de la vente de nourriture et de boisson; ce montant est remis aux salariés à pourboire du département des banquets qui ont travaillé à la fonction.

Salariés des banquets (suite)

Ces factures comprennent également un montant de frais d'administration représentant trois pour cent (3%) du montant de la vente de nourriture et de boisson; l'Employeur décide de la façon de distribuer ce montant.

4. L'Employeur pourra assigner les salariés des banquets selon la pratique suivante:
- a) minimum, un (1) salarié par groupe d'environ 25 personnes pour le service à l'assiette;
 - b) minimum, un (1) salarié par groupe d'environ 40 personnes pour le service de buffet;
 - c) minimum, un (1) salarié par groupe d'environ 50 personnes pour le service sandwiches et canapés;
 - d) minimum, un (1) salarié par groupe d'environ 40 personnes pour le service de Petit Déjeuner.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce *10ème* jour de *juin*, 1985.

ATLIFIC INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)
DE L'HOTEL HOLIDAY INN CENTRE-
VILLE

Bob Smith
M. J. J. J.
J. J. J.

André MacGillivray
St. J. J.
Jean Paul St. J.
Alain Carpentier
Jacqueline St. J.
Paul St. J.

LETTRE D'ENTENTE

L O I

L'Employeur convient d'appliquer, dès son entrée en vigueur, toute Loi prévoyant pour les salariés à pourboire des conditions supérieures à celles prévues à la présente Convention Collective si l'unique raison pour laquelle la Loi ne s'appliquerait pas par ailleurs, est une Clause qui en suspend l'application jusqu'à l'expiration de la Convention Collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ^{premier} jour de Janvier, 1985.

ATLIFIC INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)
DE L'HOTEL HOLIDAY INN CENTRE-
VILLE

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
Jean Paul Stierman
Mani Car-fante
Jacques Louis St Jacques
[Signature]
Jean Paul [Signature]

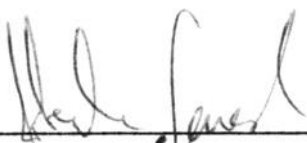
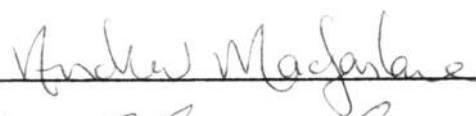


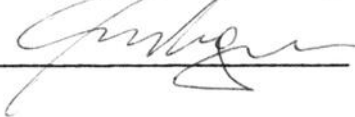


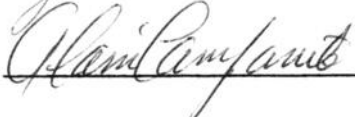
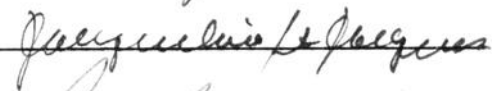

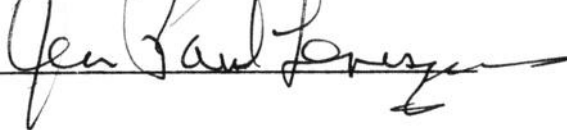
LETTRE D'ENTENTE

Il est convenu que MARIE-PAUL MICHAUD classifié
couturière, recevra \$0.25 de plus que sa classification,
à la date de la signature de la Convention Collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce *huit*
jour de *janvier*, 1985.

ATLIFIC INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)
DE L'HOTEL HOLIDAY INN CENTRE-
VILLE

HOLIDAY INN CENTRE-VILLE

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION	SALAIRE ACTUEL	1/10/84	1/04/85	1/10/85	1/04/86	1/10/86
Cuisinier principal	9.25	9.45	9.70	9.90	10.10	10.35
1er cuisinier	8.65	8.85	9.10	9.30	9.50	9.75
Cuisinier	8.05	8.25	8.50	8.70	8.90	9.15
Assistant cuisinier	7.65	7.85	8.10	8.30	8.50	8.75
Aide-cuisinier	7.40	7.60	7.85	8.05	8.25	8.50
Laveur vaisselle	7.15	7.35	7.60	7.80	8.00	8.25
Inspectrice	7.40	7.60	7.85	8.05	8.25	8.50
Equipier	7.30	7.50	7.75	7.95	8.15	8.40
Préposé(e) aux chambres	7.30	7.50	7.75	7.95	8.15	8.40
Couturière	7.30	7.50	7.75	7.95	8.15	8.40
Equipier nuit	7.50	7.70	7.95	8.15	8.35	8.60
Chef équipier nuit	7.95	8.15	8.40	8.60	8.80	9.05
Blanchisseur chef	7.40	7.60	7.85	8.05	8.25	8.50
Préposé buanderie	7.30	7.50	7.75	7.95	8.15	8.40
Chasseur	5.85	6.05	6.30	6.50	6.70	6.95
Portier	5.85	6.05	6.30	6.50	6.70	6.95
Capitaine serveur	6.30	6.50	6.75	6.95	7.15	7.40
Capitaine banquets	6.30	6.50	6.75	6.95	7.15	7.40
Serveur/serveuse	5.85	6.05	6.30	6.50	6.70	6.95

HOLIDAY INN CENTRE-VILLE

(SUITE)

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION	SALAIRE					
	ACTUEL	1/10/84	1/04/85	1/10/85	1/04/86	1/10/86
Barman	6.40	6.60	6.85	7.05	7.25	7.50
Serveur au bar	5.85	6.05	6.30	6.50	6.70	6.95
Barman service	7.40	7.60	7.85	8.05	8.25	8.50
Serveur (aux chambres)	5.85	6.05	6.30	6.50	6.70	6.95
Caissière	7.15	7.35	7.60	7.80	8.00	8.25
Equipier banquets	7.05	7.25	7.50	7.70	7.90	8.15
Commis bar	6.55	6.75	7.00	7.20	7.40	7.65
Commis débarrasseur	6.55	6.75	7.00	7.20	7.40	7.65
Electricien	9.15	9.35	9.60	9.80	10.00	10.25
Plombier	9.15	9.35	9.60	9.80	10.00	10.25
Utilité générale	8.75	8.95	9.20	9.40	9.60	9.85
Peintre	9.15	9.35	9.60	9.80	10.00	10.25
Préposé aide général	7.05	7.25	7.50	7.70	7.90	8.15
Piscine-sauveteur	6.15	6.35	6.60	6.80	7.00	7.25
Magasinier-Préposé mini-bar	7.15	7.35	7.60	7.80	8.00	8.25
Coordonnatrice	7.65	7.85	8.10	8.30	8.50	8.75

Le salarié en période de probation reçoit quatre-vingt-dix pourcent (90%) du taux de sa classification pendant sa période de probation et par la suite, quatre-vingt quinze (95%) du taux de sa classification s'il n'a pas complété un (1) an d'ancienneté.

029892

DÉPÔT

84-07-30

Dépôt N°:

8	5	0	2	0	0	5
---	---	---	---	---	---	---

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 **02989-2**

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	M-10453-33
Date	Signature: 85-01-18	Reception: 85-01-25	
	Durée: 84-10-01	Du: 87-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 225

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des Travailleurs(euses) de l'Hôtel Holiday Inn Centre-Ville CSN 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Atlific Inc (Holiday Inn - Centre-Ville) 6550 Côte de Liesse Montréal, QC. H4T 1S7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc Att: J.P. Lévesque 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	E.V. 420 O. Sherbrooke, Mtl Région: <u>06-06</u> Activité: <u>8311 (10)</u> Affiliation: <u>1</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
Voir au verso pour les codes →

<p>Remarques</p> 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Céline Garette/dg <i>l.l.</i></td> <td style="text-align: center;">85-02-05</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Céline Garette/dg <i>l.l.</i>	85-02-05
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Céline Garette/dg <i>l.l.</i>	85-02-05						

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

RECHERCHE

10453-33

2999-2.



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: ATLIFIC INC.
(Holiday Inn Centre-Ville)

ci-après appelée l' "EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
(EUSES) DE L'HOTEL HOLIDAY
INN CENTRE-VILLE

ci-après appelé le "SYNDICAT"

10453-33

2989-2.



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: ATLIFIC INC.
(Holiday Inn Centre-Ville)

ci-après appelée l' "EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
(EUSES) DE L'HOTEL HOLIDAY
INN CENTRE-VILLE

ci-après appelé le "SYNDICAT"

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente Convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés couverts par le certificat d'accréditation; elle a également pour but d'établir des conditions de travail raisonnables; elle a finalement pour but de faciliter le règlement des griefs.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 Pour les fins de la présente Convention Collective, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des salariés couverts par la présente Convention et visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail.

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

2.03 Juridiction de la Convention

La présente Convention Collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat, à savoir: "tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception: du personnel de bureau, du personnel de la sécurité, du Directeur général, du Directeur, du Directeur adjoint, du Directeur de la restauration, de l'assistant Directeur de la restauration, du Directeur de la réception, des assistants Directeurs de la réception, des auditeurs de nuit, du Directeur des ventes, de la chef téléphoniste, du capitaine des chasseurs, de la gouvernante, des assistantes gouvernantes, du Directeur de la buanderie, du superviseur de la buanderie, du contremaître de la buanderie, du conducteur de camion, du superviseur du garage, du chef magasinier, du chef des cuisines, des sous-chefs des cuisines, du chef pâtissier, du maître d'hôtel, de

2.03
(Suite)

l'hôtesse en chef, des hôtesse du Petit Café, du Directeur des banquets, de l'assistant Directeur des banquets, des barmen en chef, des employés de la boutique Héritage, des employés de la réception, du chef ingénieur, de l'assistant chef ingénieur, des mécaniciens de machines fixes et leurs aides, des valets (car jockeys) et caissiers travaillant au stationnement".

2.04

Sous réserve de l'accréditation et de la pratique en vigueur à la date de la signature de la Convention Collective, les classifications actuelles régies par la Convention Collective ne seront pas remplies par des personnes exclues de l'unité de négociation.

Pour plus de certitude, les parties conviennent que l'unique but de la présente clause est de permettre à l'Employeur de continuer, après la signature de la Convention, la pratique existant avant la signature.

Cependant, tel travail ne peut être augmenté s'il a pour effet de réduire les heures de travail des salariés de l'unité de négociation, ou de causer des mises-à-pied, ou d'empêcher le rappel ou l'embauche de salariés.

2.05

L'Employeur convient de ne pas donner par sous-contrat du travail habituellement exécuté par les salariés membres de l'unité de négociation, sauf ce qui a déjà été donné à des tiers à la date de la signature de la présente Convention Collective.

Nonobstant ce qui précède, compte tenu de la nature irrégulière ou technique d'un travail particulier, l'Employeur peut donner par sous-contrat à des tiers l'exécution de tel travail. Dans ce dernier cas, l'attribution d'un sous-contrat ne doit pas avoir pour effet d'entraîner la mise-à-pied des salariés qui exécutent normalement ce travail, ni d'en empêcher leur rappel.

2.06

Nonobstant ce qui est prévu à l'article 2.05, l'Employeur peut confier à sous-contrat tous les travaux urgents qui sont requis pour le fonctionnement de l'entreprise, à la condition qu'aucun salarié ne soit apte et disponible pour effectuer un tel travail.

ARTICLE 3 - DROITS DE GERANCE

- 3.01 Le Syndicat reconnaît les droits de gérance de l'Employeur et reconnaît que toutes les fonctions d'administration relèvent de l'Employeur et que toute matière qui n'est pas spécifiquement réglée par la présente Convention relève de l'Employeur.
- 3.02 L'Employeur convient qu'il ne peut exercer ses droits de direction à l'encontre de l'une ou l'autre des dispositions de la présente Convention. Un grief peut être soumis dans tous les cas où l'Employeur ne se conformerait pas au présent paragraphe 3.02.
- 3.03 Pour qu'un règlement soit de rigueur, il doit être affiché quarante-huit (48) heures à l'avance, bien à la vue des salariés, et copie de ce règlement doit être remise au Syndicat au même moment.

ARTICLE 4 - NON-DISCRIMINATION

- 4.01 Les parties conviennent que, dans l'application de la présente Convention Collective, elles n'exerceront pas de discrimination contre un salarié à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de ses croyances religieuses, de ses opinions politiques, de son âge, de sa langue, de ses activités syndicales, de son orientation sexuelle et le fait qu'il soit une personne handicapée et qu'il utilise quelque moyen pour pallier son handicap. Les parties conviennent cependant qu'une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur les aptitudes ou sur les qualités requises pour accomplir une fonction n'est pas discriminatoire. Le tout en conformité avec la Convention Collective en vigueur.
- 4.02 Le français est la langue de travail, sous réserve des dispositions de la Charte de la langue française.

- 4.03 Pour les fins d'ancienneté, les parties reconnaissent les treize (13) départements suivants:
- 1) maintenance;
 - 2) buanderie;
 - 3) Gazebo;
 - 4) Le Foyer;
 - 5) banquets;
 - 6) entretien ménager (préposé aux chambres, équipier, inspectrice, coordinatrice et équipier de nuit);
 - 7) cuisine;
 - 8) salle à diner;
 - 9) chasseur et portier;
 - 10) magasinier;
 - 11) service aux chambres;
 - 12) Le Petit Café;
 - 13) piscine.

ARTICLE 5 - DEFINITIONS

- 5.01 Salarié régulier: signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour trois (3) jours ou plus par semaine.
- 5.02 Salarié à temps partiel: signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour moins de trois (3) jours par semaine.
- 5.03 Salarié surnuméraire: signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui n'est pas habituellement cédulé de façon régulière et qui ne se rapporte au travail que sur appel de l'Employeur.
- 5.04 Salarié temporaire: signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est assigné à un travail à durée déterminée ou à un poste temporairement dépourvu de son titulaire.
- 5.05 Un salarié régulier à temps partiel ou un salarié temporaire ou surnuméraire n'acquiert un nouveau statut que s'il obtient un nouveau poste par suite d'un affichage.
- Cependant, le salarié régulier qui postule et obtient un poste temporaire, conserve son statut de régulier ainsi que tous les droits qui s'y rattachent durant le temps où il occupe le dit poste.

5.06 Nouveau salarié

L'Employeur remet par écrit au Syndicat une liste des noms des nouveaux salariés embauchés immédiatement après la fin de la période de probation.

Dans tous les cas d'embauche ou de mouvement de personnel, l'Employeur doit informer, par écrit, le salarié concerné et le Syndicat, du statut qui lui est accordé.

ARTICLE 6 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES6.01 Principe général

Dans l'éventualité de changements techniques ou technologiques de nature à modifier sensiblement la nature du travail d'un salarié, l'Employeur permettra aux salariés affectés de s'adapter auxdits changements ou, si possible, d'être réaffectés à d'autres postes à l'intérieur de l'établissement.

6.02 L'Employeur convient, lors de changements techniques ou technologiques, de permettre aux salariés affectés par de tels changements d'acquérir les qualifications, connaissances et compétence requises pour maintenir leur emploi en leur donnant une période d'entraînement suffisante, compte tenu des circonstances, et ne devant pas excéder soixante (60) jours ouvrables. Durant cette période d'entraînement, le salarié sera rémunéré.

6.03 Si des mises à pied deviennent nécessaires en vertu des dispositions du présent article, elles sont effectuées conformément à la Convention Collective.

Toutefois, le salarié ayant accumulé au moins un (1) an d'ancienneté et ainsi mis à pied conserve et accumule exceptionnellement son ancienneté et garde un droit de rappel pendant cinq (5) ans.

6.04 En autant que possible et dès que possible, l'Employeur informe le Syndicat de tout changement technique ou technologique qu'il a l'intention d'introduire.

ARTICLE 7 - REGIME SYNDICAL

7.01 Le salarié doit, comme condition d'emploi, adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la Convention Collective.

7.02 Toutefois, aucun salarié ne pourra être renvoyé pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé de l'admettre comme membre, ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

- i) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la Convention Collective;
- ii) le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.

7.03 L'Employeur retient à chaque paie de chaque salarié, le montant des cotisations fixé par le Syndicat et remet au Trésorier du Syndicat, au plus tard le quinze (15) du mois suivant, les cotisations ainsi retenues au cours du mois précédent ainsi qu'un état de leur perception comprenant:

- le numéro matricule du salarié
- le numéro d'assurance-sociale
- le nom et prénom de l'employé
- la date d'emploi
- le montant de la cotisation
- le montant cumulé de la perception
- la période de paie concernée
- le salaire brut

Le Syndicat fera parvenir à l'Employeur une copie conforme de la résolution fixant les cotisations syndicales et autorisant le Syndicat à les percevoir.

7.04 Pour fins d'impôt, l'Employeur doit mentionner sur les états de la rémunération (T4 ou TP4) le montant versé par le salarié pour les cotisations syndicales pour l'année d'imposition appropriée.

7.05 L'Employeur fournit au plus tard le 15 mars de chaque année, au Trésorier du Syndicat, la liste complète des salariés couverts par la présente Convention, en y incluant le nom, le prénom, la dernière adresse domiciliaire connue, le numéro de téléphone s'il y a lieu, la date de naissance, le taux horaire régulier, la classification, le département, le statut d'employé, la date d'embauchage ainsi que l'ancienneté départementale et l'ancienneté générale de chaque salarié et la durée du congé annuel auquel le salarié a droit.

Cette liste est également affichée pendant une période de trente (30) jours suivant le 15 mars de chaque année et toute contestation écrite de la part d'un salarié ou du Syndicat doit être formulée pendant la période d'affichage.

Le ou vers le 1er septembre de chaque année, l'Employeur convient de mettre à date la dite liste et de la remettre au Trésorier du Syndicat, dans les plus brefs délais.

ARTICLE 8 - ACTIVITES SYNDICALES

8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat trois (3) tableaux d'affichage aux fins d'afficher les avis de convocation aux assemblées ou tout autre avis relatif aux activités syndicales du Syndicat, en autant que cela ne crée pas préjudice à l'Employeur.

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

8.03 Le conseiller extérieur du Syndicat peut visiter les lieux de travail de l'Employeur en tout temps raisonnable, dans le but d'interroger les salariés et de faire enquête sur une disposition prévue à la Convention Collective.

Il est entendu que le conseiller ne doit d'aucune façon gêner le travail d'un salarié et qu'il doit aviser le supérieur immédiat du salarié du service concerné avant d'entrer dans ce service.

- 8.03 (Suite) Il est convenu que le conseiller extérieur du Syndicat utilise raisonnablement le droit prévu au présent paragraphe.
- 8.04 Le Syndicat a le droit de distribuer des documents qui ne portent pas préjudice à l'Employeur, en en laissant des copies à la cafétéria des employés. Les salariés doivent faire la distribution en dehors de leurs heures de travail.
- 8.05 Le Syndicat peut tenir un maximum de trois (3) assemblées générales par année durant les heures régulières de travail et ce, sans perte de salaire à la condition que les parties conviennent de la durée de chaque assemblée. A cette fin, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un local convenable et disponible sur les lieux de travail. Cependant, les assemblées devront être tenues à un moment où l'hôtel subit le moins de préjudice et pendant lequel ses opérations sont perturbées le moins possible.
- 8.06 L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un local convenable. Ce local est utilisé exclusivement pour des fins syndicales et le Syndicat convient de le conserver en bon état et de voir à son entretien.
- L'Employeur met gratuitement à la disposition du Syndicat un local lui permettant de tenir une réunion mensuelle de son conseil syndical, c'est-à-dire, de l'assemblée des membres du Comité exécutif et des délégués syndicaux.
- Cependant, l'Employeur peut annuler le local ci-haut mentionné, dès qu'il survient une location de ce même local.
- 8.07 L'Employeur libère sans solde un (1) ou des salariés membres de l'exécutif désignés par le Syndicat pour un maximum de cinq (5) jours par mois. Telles libérations doivent être demandées avec un préavis de quarante-huit (48) heures.
- 8.08 L'Employeur libère, sans perte de salaire, le délégué ou le salarié concerné par le problème discuté lors de réunions que l'Employeur convoque.

- 8.09 Un maximum de six (6) délégués, dont un maximum de deux (2) pour un département donné, peuvent, moyennant un avis écrit de quarante-huit (48) heures, s'absenter de leur travail sans solde.
- Les absences prévues au présent article sont pour des activités syndicales telles que congrès, sessions de formation, réunions d'instances de la C.S.N., rencontres avec le conseiller syndical, et sont limitées à soixante-quinze (75) jours par année pour l'ensemble de l'unité de négociation.
- 8.10 L'Employeur libère, sans solde, au plus trois (3) salariés désignés pour exercer une fonction au sein du Syndicat, de la Fédération, du Conseil central ou de la C.S.N. La demande écrite pour pareille libération qui ne peut excéder deux (2) années est faite quatorze (14) jours à l'avance et doit indiquer la date probable à laquelle le salarié sera disponible pour reprendre le travail. Le salarié informe l'Employeur au moins quatorze (14) jours à l'avance de la date précise à laquelle il reprend le travail.
- Ce congé est renouvelable aux mêmes conditions sur demande écrite.
- Le salarié reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ ou, le cas échéant, le poste pour lequel il aurait exercé son droit de déplacement s'il avait été au travail.
- 8.11 L'Employeur convient de reconnaître six (6) salariés désignés par le Syndicat pour participer à toute séance de négociation et de conciliation relative au renouvellement de la Convention Collective.
- Il est bien entendu que cinq (5) de ces salariés sont libérés de leur travail pour un (1) quart complet sans perte de salaire à l'occasion de ces dites séances.

ARTICLE 9 - DELEGUES SYNDICAUX

- 9.01 a) L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer un (1) délégué par département. Le Syndicat doit informer par écrit l'Employeur des noms desdits délégués et de tout changement subséquent.
- b) L'Employeur permettra à un délégué syndical de s'absenter de son poste pour une période raisonnable, sans perte de salaire régulier, afin d'assister le salarié qu'il représente à soumettre par écrit tout grief au Directeur général ou à son représentant. Le délégué syndical doit préalablement obtenir la permission de s'absenter de son supérieur immédiat, qui ne peut la refuser sans raison valable, et aviser ce dernier dès son retour en poste.

9.02 Comité exécutif

- a) L'Employeur reconnaît comme représentant officiel du Syndicat un comité exécutif composé des officiers choisis par les membres du Syndicat. Le Syndicat avise l'Employeur par écrit du nom des officiers et de tout changement à survenir.
- b) Une fois par mois, ou si l'une ou l'autre des parties invoque un motif sérieux et qui nécessite une rencontre immédiate ou dans un délai rapproché, il y aura une rencontre entre quatre (4) membres désignés du comité exécutif et les représentants de l'Employeur pour discuter de tout problème d'intérêt collectif qui peut survenir durant la présente Convention. Il est entendu que ces rencontres auront lieu entre 9 heures et 17 heures, sans perte de salaire régulier pour les heures pendant lesquelles l'employé était cédulé pour travailler.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

- 10.01 Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a complété trente (30) jours de travail pour l'Employeur.

10.01
(Suite)

A l'expiration de cette période de probation, son ancienneté est rétroactive à la date de son entrée en service, à l'intérieur de l'unité de négociation.

Pendant cette période, le salarié ne peut avoir recours à la procédure de grief s'il est congédié, suspendu ou mis à pied.

10.02 a)

L'ancienneté du salarié à temps partiel se calcule au prorata des jours travaillés à l'intérieur de l'unité de négociation.

b)

En cas d'égalité de l'ancienneté entre deux (2) ou plusieurs employés, l'ancienneté est déterminée selon l'ordre alphabétique du nom de l'employé à la date de son embauche.

c)

Cependant, le salarié déjà à l'emploi de l'Employeur qui intègre l'unité de négociation, conserve son ancienneté pour fins de compilation de vacances seulement.

10.03

Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

a) abandon volontaire de son emploi;

b) congédiement pour cause juste et suffisante;

c) mise à pied pour une période équivalent à sa période d'ancienneté, sans excéder dix-huit (18) mois;

d) absence sans avis pour une période excédant cinq (5) jours de travail, à moins d'incapacité d'aviser dont il devra faire preuve lors de son retour au travail;

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

- 10.03 e) (SUITE)
- Le salarié sera toutefois présumé dans tous les cas avoir reçu l'avis le dixième (10e) jour suivant sa mise à la poste.
- 10.04 Les promotions en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de la présente Convention et les personnes ainsi promues continueront d'accumuler leur ancienneté pour une période de six (6) mois à compter de la date de leur promotion; si elles retournent à l'unité de négociation moins de six (6) mois après leur promotion, elles reçoivent plein crédit de leur ancienneté; si elles n'y retournent pas en dedans de cette période d'ancienneté, elles perdent toute ancienneté.
- 10.05 a) Un salarié peut obtenir un congé personnel sans solde après entente avec l'Employeur, pour une durée maximum de six (6) mois.
- b) Le salarié doit en faire la demande par écrit au Directeur de l'hôtel en expliquant les raisons et en précisant la date de retour au travail. Une telle demande doit être présentée au moins dix (10) jours ouvrables avant le début du congé, sauf si les circonstances ne permettent pas un tel délai.
- c) L'Employeur donne une réponse par écrit au salarié dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la demande ou plus tôt si les circonstances l'exigent.
- 10.06 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente Convention Collective et par la suite, le ou vers le 15 mars et le ou vers le 1er septembre de chaque année, l'Employeur affiche une liste d'ancienneté indiquant le nom, la date d'embauchage, l'ancienneté accumulée pour chaque salarié, de même que la durée du congé annuel auquel il a droit. Cette liste est affichée pendant une période de trente (30) jours et copie est remise au Syndicat.

10.06
(Suite)

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

ARTICLE 11 - POSTE VACANT - MISE A PIED - RAPPEL

11.01

a) Un poste vacant que l'Employeur entend combler ou un poste nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation est affiché par l'Employeur au tableau d'affichage pendant sept (7) jours et copie de l'avis est transmise au Syndicat. Pendant le temps où le poste n'est pas comblé conformément au présent article, l'Employeur décide des mesures à prendre. Toutefois, l'Employeur convient de ne pas déplacer un salarié régulier ou un salarié à temps partiel sans son consentement dans le but de remplir le poste pendant le temps où il n'est pas comblé conformément au présent article. Les salariés intéressés doivent, pendant ce délai, déposer leur demande au bureau du Directeur général, avec copie au secrétaire du Syndicat. Toutefois, le défaut d'un salarié de faire parvenir copie au secrétaire du Syndicat ne peut pas être invoqué dans un grief ou dans un arbitrage.

b) L'affichage de poste vacant doit comprendre:

- la classification;
- le département;
- le quart de travail;
- la section de travail (pour les salariés à pourboire et les préposés aux chambres);
- le salaire;
- les exigences normales du poste.

c) Poste temporairement dépourvu de son titulaire

Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire et que l'Employeur désire le combler, l'Employeur procède comme suit:

1. S'il s'agit d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour deux (2) semaines ou moins, l'Employeur offre le poste:

1. (Suite)

- i) au salarié d'une même classification dans le département concerné, par ordre d'ancienneté départementale;
 - ii) si le poste ne peut être comblé de la façon ci-haut mentionnée, l'Employeur offre le poste au salarié du département concerné, par ordre d'ancienneté départementale, à la condition qu'il puisse remplir immédiatement les exigences normales du poste;
 - iii) si le poste ne peut être comblé après avoir suivi la procédure ci-haut mentionnée, l'Employeur favorisera la candidature d'un salarié mis à pied d'une même classification, du même groupe que le poste qu'il s'agit de combler, à la condition qu'il puisse remplir immédiatement les exigences normales du poste ou, à défaut, décide des mesures à prendre.
2. S'il s'agit d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour plus de deux (2) semaines, l'Employeur affiche le poste pendant cinq (5) jours et copie de l'avis est transmise au Syndicat. Les salariés intéressés doivent pendant ce délai, déposer leur demande au bureau du Directeur général avec copie au secrétaire du Syndicat. Pendant le délai d'affichage, l'Employeur procède selon les dispositions de la clause 11.01 (c) 1. - i) et/ou ii) et/ou iii), ou à défaut, décide des mesures à prendre.

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

- i) l'Employeur accorde le poste au salarié du département concerné ayant le plus d'ancienneté départementale, à moins qu'il ne puisse remplir immédiatement les exigences normales du poste;
- ii) si aucun salarié du département concerné ne peut remplir immédiatement les exigences normales du poste, ou si aucun salarié du département concerné

ii) (Suite)

ne postule, l'Employeur accorde alors le poste au salarié d'une même classification d'un autre département du même groupe que le poste qu'il s'agit de combler, ayant le plus d'ancienneté générale, à moins qu'il ne puisse remplir immédiatement les exigences normales du poste.

3. Le salarié qui obtient un poste en vertu du présent article, doit le garder pour le temps où le poste est temporairement dépourvu de son titulaire.
4. Dans le cas où un poste demeure à être comblé après que l'Employeur a suivi la procédure prévue aux paragraphes 1 et 2, l'Employeur décide des mesures à prendre.

11.02

Lorsqu'un salarié est absent pour cause de vacances, accident, maladie ou congé sans solde, un officier du Syndicat peut déposer, selon l'article 11.01 (a), une demande de candidature en son nom et cette demande doit être considérée selon les dispositions de l'article 11.03.

Toutefois, le candidat concerné doit être de retour au travail dans les trois (3) mois qui suivent l'affichage.

Dans le cas où le salarié n'est pas de retour au travail dans le délai ci-haut mentionné, les dispositions de l'article 11.03 (a) s'appliquent parmi les salariés qui ont postulé lors de l'affichage ou, selon les circonstances, en vertu du paragraphe (e) de l'article 11.03.

11.03

L'Employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé, selon l'article 11.01 (a), en suivant la procédure suivante:

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

11.03

(Suite)

- b) si aucun salarié du département concerné ne peut remplir les exigences normales du poste, ou si aucun salarié du département concerné ne postule, l'Employeur accorde alors le poste au salarié d'un autre département ayant le plus d'ancienneté générale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;
- c) les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions;
- d) le salarié qui remplit un poste vacant a droit à une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours de travail. Si, au cours de cette période, un salarié ne peut ou ne veut garder le nouveau poste, il a droit de retourner à son poste antérieur, sans perte d'aucun des droits rattachés à son poste antérieur. Le poste laissé vacant par le salarié qui change de poste peut être comblé de façon temporaire ou permanente pendant la période d'essai de trente (30) jours de travail. Si le poste a été comblé de façon permanente mais que le salarié retourne ou est retourné à ce poste pendant sa période d'essai, le salarié qui avait obtenu le poste doit lui-même retourner à son ancien poste.

Si, au cours de cette période, l'Employeur retourne le salarié à son poste antérieur, il a le fardeau de la preuve en cas de grief;
- e) si aucun salarié ne postule ou si aucun salarié ne peut remplir les exigences normales du poste, l'Employeur décide des mesures à prendre.

11.04

Les mises à pied d'une (1) journée et plus, parmi les salariés réguliers ou les salariés à temps partiel, se font par ordre inverse d'ancienneté générale dans la classification et le département concernés.

Les salariés mis à pied ont les droits qui suivent:

- a) s'il s'agit d'une mise à pied d'une (1) journée et jusqu'à deux (2) semaines inclusivement, le salarié

11.04

a) (Suite)

touché peut déplacer un salarié de son département dans une classification égale ou inférieure à la sienne, à la condition qu'il ait plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;

b) s'il s'agit d'une mise à pied de plus de deux (2) semaines, le salarié peut déplacer un salarié régulier dans une classification égale ou inférieure à la sienne dans son département, à la condition qu'il ait plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences du poste.

Dans le cas où le déplacement prévu au paragraphe précédent s'avère impossible, un salarié ne peut déplacer que le salarié régulier ou, à défaut, tout autre salarié, ayant le moins d'ancienneté dans un autre département de son groupe, aux conditions suivantes:

- 1) qu'il ait plus d'ancienneté que le salarié qu'il déplace;
- 2) que le salarié déplacé soit d'une classification égale ou inférieure à la sienne;
- 3) qu'il puisse accomplir les exigences du poste.

Il est entendu que l'Employeur a le fardeau de la preuve pour ce qui touche la capacité du salarié d'accomplir les exigences du poste.

c) Pour les fins du présent article, les groupes réunissent les départements suivants:

GROUPE 1: maintenance
 buanderie
 entretien ménager
 chasseur et portier
 magasinier
 piscine

11.04

c) (Suite)

GROUPE 2: Gazebo
 Le Foyer
 banquets
 cuisine
 salle à dîner
 service aux chambres
 Le Petit Café

d) Pour les fins du présent article, les classifications, serveur/serveuse, capitaine serveur, barman, serveur au bar, barman service, serveur aux chambres, sont égales entre elles et supérieures aux classifications, équipier banquet, commis de bar et commis débarrasseur. Par ailleurs, la classification, équipier de nuit, est égale à la classification équipier.

11.05

Sauf dans les cas qui sont hors du contrôle de l'Employeur, les salariés réguliers mis à pied reçoivent les avis suivants:

a) vingt-quatre (24) heures s'il s'agit d'une mise à pied pour une durée d'une (1) journée et jusqu'à un maximum de deux (2) semaines inclusivement.

Sauf dans les cas qui sont hors du contrôle de l'Employeur, les salariés réguliers mis à pied reçoivent les avis écrits suivants:

b) cinq (5) jours s'il s'agit d'une mise à pied de plus de deux (2) semaines;

c) les salariés affectés par une mise à pied pour une durée d'une (1) journée et jusqu'à un maximum de deux (2) semaines inclusivement, doivent indiquer leur choix d'accepter la mise à pied ou de se prévaloir de la procédure de déplacement dans les vingt-quatre (24) heures suivants leur mise à pied;

d) les salariés affectés par une mise à pied de plus de deux (2) semaines doivent indiquer leur choix d'accepter la mise à pied ou de se prévaloir de la procédure de déplacement dans les deux (2) jours suivants leur mise à pied.

11.05
(Suite)

e) les salariés déplacés selon la procédure mentionnée à la Clause 11.04 reçoivent un avis de vingt-quatre (24) heures après les délais mentionnés aux dispositions de la Clause 11.05 (c) ou (d), selon le cas.

11.06

Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse des mises à pied. Le cas échéant, l'Employeur assigne à son poste régulier le salarié qui a exercé son droit de déplacer, selon l'article 11.04

11.07

Le salarié peut choisir la mise à pied plutôt que de se prévaloir de son droit de déplacer un autre salarié, sans perdre pour autant son droit de rappel au travail.

ARTICLE 12 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 12.01 a) Les classifications auxquelles s'applique la présente Convention et les taux de salaire payés pour chaque classification sont indiqués à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente Convention.
- b) Tout salarié régi par la présente Convention doit recevoir le taux prévu à l'Annexe "A" pour sa classification.
- 12.02 Les taux applicables aux nouvelles classifications créées ou aux classifications existantes qui sont substantiellement transformées durant la durée de la présente Convention sont déterminés par l'Employeur, après entente avec le Syndicat, en tenant compte des classifications existantes et des taux apparaissant à l'Annexe "A". Cependant, tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure d'arbitrage des griefs.
- 12.03 Tous les salariés sont payés tous les deux (2) jeudis.
- Si le jeudi est fête, les salariés sont payés le jour ouvrable qui précède.
- Si le jeudi est jour de congé hebdomadaire pour un salarié, ce dernier peut, s'il le désire, obtenir sa paie le mercredi précédent en autant que cette paie soit disponible à l'hôtel.
- 12.04 Tout salarié absent plus de quatre (4) jours pour cause de maladie ou accident et qui désire recevoir son chèque de paie devra communiquer avec le service de la paie pour convenir des modalités de la remise du chèque, c'est-à-dire soit par courrier ou de toute autre façon convenue.
- 12.05 Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de chèque de paie de chaque salarié:
- 1) nom;
 - 2) date de la période de paie;
 - 3) nombre d'heures travaillées;
 - 4) montant brut de la paie;
 - 5) détail des déductions;
 - 6) montant net de la paie.

12.06 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte volontairement son emploi, doit recevoir son salaire à la première paie qui suit sa mise à pied, son congédiement ou l'abandon de son emploi.

Le salarié doit remettre à l'Employeur tout objet appartenant à celui-ci et l'Employeur doit permettre à l'employé d'apporter tous ses articles personnels.

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

a) il reçoit le taux de salaire de cette autre classification si ce taux est supérieur à son taux régulier, pourvu qu'il accomplisse alors plus d'une (1) heure de travail;

b) il conserve son taux régulier si celui-ci est supérieur au taux de salaire de cette autre classification.

12.08 Un salarié transféré par suite d'une réduction de personnel est rémunéré selon le taux de la nouvelle classification qu'il occupe.

ARTICLE 13 - SANTE ET SECURITE

13.01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité des salariés sur les lieux de travail, conformément aux dispositions de l'article 51 de la Loi sur la santé et sécurité du travail.

Le salarié doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé et assurer sa sécurité sur les lieux de travail, conformément aux dispositions de l'article 49 de la Loi sur la santé et sécurité du travail.

13.02 L'Employeur, le Syndicat et les salariés coopèrent pour protéger la santé et assurer la sécurité des personnes sur les lieux de travail.

13.03 Le salarié victime d'un accident de travail et à qui il est impossible d'exécuter son travail est rémunéré pour toute heure de travail programmée ainsi perdue le jour de l'accident, selon le taux horaire régulier qui lui est applicable.

- 13.04 Lorsqu'un salarié subit un accident de travail ou une maladie industrielle compensable par la Loi sur les accidents du travail, l'Employeur s'engage à lui verser l'indemnité à laquelle il a droit en vertu de la Loi des accidents du travail pour chacun des cinq (5) premiers jours où le salarié est totalement incapable de travailler, au-delà du jour lors duquel l'accident de travail s'est produit.
- 13.05 Dans le cas d'accident de travail ou de maladie industrielle, lorsque l'état du salarié le requiert, l'Employeur s'engage à le faire transporter à ses frais jusqu'à un centre médical.
- 13.06 L'Employeur devra s'assurer du bon état des troussees de premiers soins.
- 13.07 Salarié handicapé
- Le salarié qui, par suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle compensable en vertu de la Loi sur les accidents du travail, n'est plus en mesure de rencontrer les exigences normales de sa tâche, a priorité d'ancienneté sur tout poste vacant, disponible et que l'Employeur entend combler dont, malgré son handicap, il rencontre les exigences normales.
- Lors de son retour au travail, ledit salarié doit fournir un certificat médical attestant de son aptitude à reprendre le travail et détaillant la nature et le degré de son incapacité ou handicap.
- Le droit prévu au présent article ne peut être exercé que pendant cinq (5) ans suivant le jour où le salarié a cessé de travailler.
- 13.08 Comité de santé/sécurité
- a) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente Convention, un comité conjoint de santé/sécurité,

13.08 a) (Suite)

composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat, sera formé. Chacune des parties devra informer l'autre par écrit des noms de ses représentants et de tout changement subséquent.

- b) Le comité se réunit une (1) fois par mois ou plus souvent si l'une ou l'autre des parties invoque un motif sérieux et qui nécessite une rencontre immédiate ou dans un délai rapproché.

Le comité a pour fonction d'étudier les problèmes de santé et de sécurité au travail ainsi que de faire des recommandations à ce sujet à l'Employeur.

- c) Il est convenu que le temps consacré à ces réunions par les représentants du Syndicat est sans perte de salaire régulier; ces réunions auront normalement lieu entre 9 heures et 17 heures.

Lors de ces réunions, l'une ou l'autre des parties, moyennant un préavis de quarante-huit (48) heures, peut être secondée par un conseiller syndical, dans le cas de la partie syndicale, et par un conseiller patronal, dans le cas de la partie patronale.

Les conseillers patronal et syndical ne peuvent que conseiller le comité et ne peuvent en aucun cas participer à ses décisions.

13.09 Travail dangereux

- a) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.

Toutefois, un salarié ne peut exercer ce droit si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exécute.

13.09
(Suite)

Travail dangereux

- b) Le salarié qui exerce le droit que lui reconnaît le paragraphe (a) est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.
- c) Lorsqu'un salarié exerce le droit que lui reconnaît le paragraphe (a), celui-ci doit immédiatement en prévenir son supérieur qui fera enquête sur le champ. Le supérieur peut alors exiger que le salarié demeure disponible sur les lieux de travail et l'assigner temporairement à une autre tâche.
- d) Le supérieur peut, soit corriger la situation, soit indiquer au salarié que le travail ne comporte pas le risque mentionné par celui-ci, soit convoquer deux (2) représentants du comité de santé/sécurité, à savoir un (1) représentant du Syndicat et un (1) représentant de l'Employeur.

Dans le cas où le supérieur indique au salarié que le travail ne comporte pas le risque mentionné par le salarié, celui-ci peut soit retourner au travail, soit convoquer les deux (2) représentants du comité mentionné au paragraphe qui précède.

- e) Aussitôt que possible, ces deux (2) représentants font enquête. L'Employeur et le Syndicat respectent les décisions unanimes émanant de l'enquête.
- f) Il est entendu que l'Employeur peut imposer une mesure disciplinaire si le droit mentionné au paragraphe (a) ci-dessus a été exercé par le salarié de façon abusive.
- g) A défaut d'une décision unanime des membres du comité mentionné au paragraphe (d) ci-dessus, ou à défaut d'avoir trouvé une solution qui satisfait les deux (2) parties, les dispositions de la Loi sur la santé et sécurité du travail trouvent application.

ARTICLE 14 - UNIFORMES

- 14.01 a) Une fois par année, l'Employeur fournit deux (2) uniformes et les entretient à ses frais aux salariés de qui il exige le port d'un uniforme.

L'Employeur fournit également un paletot d'hiver aux portiers et chasseurs de nuit.

- b) Lorsqu'un salarié quitte son emploi, est congédié ou est mis à pied pour plus de trois (3) semaines, il doit s'assurer de remettre ses uniformes et, le cas échéant, son paletot à l'Employeur, sinon le coût en est déduit de son dernier chèque de paie.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL

- 15.01 a) La semaine régulière de travail des salariés réguliers couverts par la présente Convention est de quarante (40) heures et la journée régulière de travail est de huit (8) heures.

La semaine régulière et la journée régulière sont ainsi fixées afin de déterminer le moment où le temps supplémentaire commence à être payé.

Toutefois, les parties reconnaissent que certains salariés réguliers sont habituellement programmés pour travailler un nombre d'heures moindre que celui prévu au présent article.

La présente disposition ne constitue pas une garantie d'heures ou de jours de travail.

L'Employeur convient de ne pas procéder à la réduction des heures régulières de travail de l'ensemble des salariés d'un département plutôt que de procéder à des mises à pied, sauf si cela est justifié par des considérations économiques ou opérationnelles; la présente obligation ne sera pas interprétée comme limitant le droit de l'Employeur de réduire les heures de travail, entre autres, dans les cas où les heures d'opération d'un département sont réduites.

15.01
(Suite)

- b) Dans chaque département, à l'intérieur de chaque classification, les salariés sont cédulés par ordre d'ancienneté départementale et dans l'ordre suivant:
- Premièrement: les salariés réguliers;
 - Deuxièmement: les salariés à temps partiel.
- c) L'Employeur convient de ne pas cédule de salariés temporaires à moins que les circonstances justifient l'emploi d'un salarié pour une durée déterminée et qu'aucun salarié régulier ou à temps partiel ne puisse remplir les exigences du poste et soit disponible pour accomplir le travail.
- d) L'Employeur convient de ne faire appel à des salariés surnuméraires que si le travail ne peut pas être accompli par des salariés réguliers ou à temps partiel dans la classification et le département concernés.
- e) L'ancienneté des salariés surnuméraires et temporaires est calculée au prorata des jours travaillés, à l'intérieur de l'unité d'accréditation.

15.02

Les salariés réguliers ont droit à un congé hebdomadaire de quarante-huit (48) heures consécutives.

L'Employeur programme les congés hebdomadaires selon l'ancienneté des salariés.

15.03

Tous les salariés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes payées par demi-journée de travail.

15.04

S'il est requis par l'Employeur de se présenter au travail, le salarié régulier à pourboire et/ou le salarié à temps partiel à pourboire, a droit à une rémunération minimum équivalent à six (6) heures de travail payées selon son taux horaire régulier.

Le salarié affecté au département des banquets a droit à une rémunération minimum équivalent à quatre (4) heures de travail payées selon son taux horaire régulier.

15.04
(Suite)

Toutefois, les salariés couverts par le présent article peuvent être assujettis à des horaires brisés.

15.05

- a) S'il est requis par l'Employeur de travailler moins que sa journée régulière programmée, le salarié régulier autre que celui visé à la Clause 15.04 et/ou le salarié régulier des classifications chasseur et portier a droit, s'il se présente au travail, à une rémunération équivalente à huit (8) heures de travail payées selon son taux horaire régulier.
- b) S'il est requis par l'Employeur de se présenter au travail, le salarié préposé à la piscine a droit à une rémunération minimum équivalant à six (6) heures de travail payées selon son taux horaire régulier durant la période commençant à la Fête du Travail et se terminant le 24 juin.
- c) S'il est requis par l'Employeur de travailler moins que sa journée régulière programmée, le salarié régulier qui s'occupe des mini-bars, a droit s'il se présente au travail à une rémunération équivalente au nombre d'heures de travail programmées payées selon son taux horaire régulier.

15.06

La rémunération minimum prévue aux articles 15.04 et 15.05 ne s'applique pas lorsque le salarié concerné n'effectue pas les heures de travail programmées, soit parce qu'il est excusé à sa propre demande, soit parce qu'il est renvoyé pour cause ou par suite de la cessation des opérations pour une cause qui est hors du contrôle de l'Employeur.

- 15.07 a) A l'exception des salariés du département des banquets et du département de l'entretien ménager, l'Employeur prépare la cédule de travail et l'affiche, au plus tard le jeudi de chaque semaine, pour la semaine suivante. La cédule peut être modifiée au besoin sur préavis de vingt-quatre (24) heures donné aux salariés concernés.
- b) Les salariés du département de l'entretien ménager sont cédulés au plus tard douze (12) heures à l'avance. S'ils sont cédulés plus longtemps à l'avance, l'Employeur peut modifier leur cédule sur préavis de vingt-quatre (24) heures.
- 15.08 Les salariés ont droit à trente (30) minutes rémunérées pour prendre leur repas. Cette période de temps n'est pas calculée aux fins des dispositions relatives au temps supplémentaire. Il est entendu que la période de trente (30) minutes est calculée pour le temps passé à la cafétéria des employés.
- 15.09 L'Employeur convient de fournir gratuitement un (1) repas. Le menu du repas est le "Spécial du Chef du jour" du Casse-Croûte ou du Petit Café.
- 15.10 La semaine de travail commence le jeudi et se termine le mercredi. Les heures de travail exécutées le jeudi en continuation d'un horaire débutant le mercredi sont réputées être effectuées le mercredi.

ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 Toute heure de travail exécutée en plus des heures régulières de travail de la journée régulière ou de la semaine régulière est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée au taux de salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).
- 16.02 Les heures supplémentaires effectuées un jour de Fête chômé et payé au sens de la présente Convention Collective seront rémunérées au taux de salaire régulier majoré de deux cents pour cent (200%).

- 16.03 Le temps supplémentaire est volontaire et réparti entre les salariés par ordre d'ancienneté, qui exécutent normalement ce travail, sauf en continuité du travail commencé. Il est obligatoire par ordre inverse d'ancienneté.
- 16.04 Tout salarié qui a quitté l'hôtel et qui est rappelé d'urgence de son domicile à son travail, sauf les salariés affectés aux banquets ou les salariés travaillant sur une cédule de travail brisée, après les heures de travail cédulées, bénéficie d'une (1) heure additionnelle de travail pour son déplacement et d'un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).
- 16.05 Si un salarié travaille plus de quatre (4) heures de temps supplémentaire après l'expiration de sa journée régulière de travail, il a droit à une période de repas de trente (30) minutes payées, approximativement au milieu de sa période de temps supplémentaire.
- 16.06 L'Employeur continue la pratique actuelle en regard du paiement du taxi aux salariés qui, en raison de leur travail supplémentaire, finissent entre 2 heures et 6 heures de l'avant-midi.
- Il est entendu toutefois que l'Employeur ne paie pas de taxi pour une distance supérieure à dix (10) kilomètres de l'hôtel.
- 16.07 Nonobstant les dispositions du temps supplémentaire, lors d'un changement de cédule, un salarié peut, après entente avec l'Employeur, travailler sur une base volontaire, à son taux de salaire régulier.

ARTICLE 17 - CONGE DE MATERNITE

17.01 Conditions générales

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

17.01
(Suite)

La salariée enceinte a droit durant sa grossesse, après un préavis d'une (1) semaine donné à l'Employeur, à des congés sans solde pour les visites chez son médecin et pour lui permettre de suivre des cours parentaux.

17.02

Arrêt de travail

- a) La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse ou sur recommandation de son médecin, si la salariée cesse de travailler pour des raisons médicales, mais doit, sauf en cas de complication aviser l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date qu'elle indique pour son départ en congé. Dans tous les cas, la salariée quitte son travail au plus tard deux (2) semaines avant la date prévue pour l'accouchement.
- b) La salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée a droit à un congé sans solde pour une période dont la durée est prescrite par certificat médical.

17.03

La salariée doit revenir au travail dans les neuf (9) mois qui suivent la date de l'accouchement, à défaut de quoi elle est présumée avoir démissionné.

Cependant, la salariée peut, sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant, prolonger son congé de maternité pour une durée déterminée par le médecin.

17.04

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

- 17.04 (Suite) b) La salariée ou le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé sans solde de huit (8) semaines.
- 17.05 A son retour, la salariée reprend son poste habituel sans perte d'ancienneté, et les dispositions de la Convention Collective s'appliquent dans le cas où il est nécessaire de procéder à un déplacement.
- 17.06 La salariée qui est en congé de maternité conserve et accumule son ancienneté et continue de bénéficier de tous les droits et les avantages que confère son assurance collective, sous réserve du paiement des cotisations exigibles de l'employée.
- 17.07 Le salarié dont la conjointe accouche peut, après entente avec l'Employeur, obtenir un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pour s'occuper de son enfant. L'Employeur ne peut refuser le dit congé sans motif valable.

A son retour, le salarié reprend son poste habituel sans perte d'ancienneté, et les dispositions de la Convention Collective s'appliquent dans le cas où il est nécessaire de procéder à un déplacement.

ARTICLE 18 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 18.01 Grief: un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente Convention Collective.
- 18.02 a) Le salarié seul ou accompagné du délégué syndical peut discuter tout grief avec son supérieur immédiat. Cette étape est facultative.
- b) Le salarié ou le Syndicat qui désire soumettre un grief, le soumet par écrit au Directeur général ou à son représentant, dans les vingt-cinq (25) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance.
- c) Le grief doit préciser quels sont les faits en litige et doit indiquer la solution recherchée.

- 18.03 L'Employeur donne sa décision, par écrit, au salarié avec copie au Syndicat, dans les dix (10) jours suivant la réception du grief.
- 18.04 Si le salarié ou le Syndicat n'est pas satisfait de la décision écrite de l'Employeur, ou à défaut de réponse, le grief peut être référé à la procédure d'arbitrage prévue dans la Convention Collective.
- 18.05 Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas, à la condition qu'elle soit corrigée le plus vite possible après qu'elle ait été portée à la connaissance du plaignant ou du Syndicat. Il est convenu que le non-respect du délai de présentation du grief prévu au paragraphe 18.02 ne constitue pas une erreur technique.
- 18.06 Les parties peuvent, par entente écrite, extensionner les délais prévus aux paragraphes 18.02 (b), 18.03 et 18.07.
- 18.07 Dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 18.03, le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage en expédiant à l'Employeur un avis l'informant de son intention de procéder à l'arbitrage.
- 18.08 Les parties devront tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. A défaut d'entente ou dans le cas où l'arbitre sélectionné ne peut procéder dans le délai de deux (2) mois, suivant une demande qui lui est adressée, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de nommer un nouvel arbitre unique.
- 18.09 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases de la procédure de règlement de griefs.
- 18.10 L'arbitrage a lieu à l'établissement Holiday Inn Centre Ville, si cela est possible, et les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre le Syndicat et l'Employeur.

- 18.11 Un maximum de deux (2) témoins nécessaires à la preuve sont libérés sans perte de salaire, pour les fins de l'arbitrage. Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire à leur témoignage.
- 18.12 L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du Travail en ce qui concerne l'arbitrage de griefs.
- 18.13 Pouvoirs de l'arbitre
L'arbitre n'a juridiction et autorité que pour interpréter et appliquer les dispositions de cette Convention; il n'a aucun pouvoir ni d'altérer, ni de changer de quelque façon que ce soit les dispositions de cette Convention, ni de leur substituer de nouvelles dispositions, ni de prendre une décision incompatible avec les termes et dispositions de cette Convention. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier ou annuler les mesures disciplinaires imposées par l'Employeur.
- 18.14 L'Employeur peut, en tout temps, faire une demande d'arbitrage en donnant un préavis de quinze (15) jours au Syndicat de son intention de demander la nomination d'un arbitre, selon les dispositions de l'article 18.08. Le préavis au Syndicat doit mentionner l'objet en litige. La présente Clause ne sera pas utilisée afin de porter en arbitrage un grief déposé par un salarié ou par le Syndicat. La présente disposition ne s'applique que pour une réclamation de l'Employeur d'une somme versée en trop à un salarié.
- 18.15 Les délais prévus à l'article 18 sont de rigueur mais seront réputés avoir été respectés si les avis pertinents sont mis à la poste au plus tard la veille de la date d'expiration des délais qui sont prévus auxdits articles. Le reçu de la recommandation postale sert à établir la date de la mise à la poste.

18.16 La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire. Elle est rendue, par écrit, dans les trente (30) jours de la fin de la preuve et de l'audition, sauf circonstances particulières qui doivent y être mentionnées.

ARTICLE 19 - MESURES DISCIPLINAIRES

19.01 Principe

Selon la gravité et la fréquence des offenses commises et tenant compte des circonstances, l'une ou l'autre des mesures suivantes peut être prise: avertissement écrit, suspension, rétrogradation ou congédiement.

19.02 a) Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire, tel que, avertissement écrit, suspension, rétrogradation ou congédiement, peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs.

Il est entendu qu'un avis verbal n'est pas considéré comme une mesure disciplinaire.

b) Une suspension doit être limitée dans le temps.

c) L'ancienneté d'un salarié suspendu pour moins d'un (1) mois ne s'interrompt pas.

19.03 Lorsque l'Employeur impose une sanction disciplinaire à un salarié, il lui donne un avis écrit contenant les raisons et les faits, et cet avis, à moins que le salarié en dispense l'Employeur, indique les motifs à l'appui de cette décision. Copie de cet avis est remise au Syndicat dans les deux (2) jours qui suivent ledit avis.

19.04 Toute sanction disciplinaire apparaissant au dossier d'un salarié et datant de plus de six (6) mois, sera automatiquement annulée.

Toutefois, les dispositions qui précèdent ne doivent pas empêcher l'Employeur d'invoquer une sanction disciplinaire pour le seul fait que l'arbitrage du grief, si tel est le cas, a lieu après le délai mentionné au paragraphe qui précède.

- 19.05 Un salarié peut, après avoir pris rendez-vous avec la personne autorisée à cet effet par l'Employeur, consulter son dossier disciplinaire entre 9 heures et 17 heures, du lundi au vendredi.
- Le droit prévu au paragraphe qui précède ne peut être exercé que dans les cas où le salarié a déposé un grief par suite d'une sanction disciplinaire.
- 19.06 Les avis de mesures disciplinaires dûment communiqués par écrit, au salarié, avec copie au Syndicat peuvent être invoqués lors d'un arbitrage et peuvent être versés au dossier du salarié.
- 19.07 La décision de faire un congédiement ou d'imposer une mesure disciplinaire doit être communiquée au salarié, avec copie au Syndicat dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur des éléments de l'incident reproché.
- 19.08 Pour toute matière disciplinaire, tout salarié doit être accompagné d'un délégué syndical disponible lors d'une convocation chez un représentant de l'Employeur, à moins que le salarié concerné n'en exprime son désaccord.
- 19.09 L'Employeur ne peut congédier un salarié pour seul motif de maladie ou accident de travail, certifié par certificat médical.
- 19.10 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

ARTICLE 20 - CONGES SOCIAUX

- 20.01 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à cinq (5) jours de congé payés à son taux régulier à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours devant être travaillés.
- 20.02 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à trois (3) jours de congé payés à son taux régulier à

- 20.02 (Suite) l'occasion du décès de ses père et mère, frère, soeur, beau-père et belle-mère. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours devant être travaillés jusqu'au jour des funérailles.
- 20.03 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à un (1) jours de congé payé à son taux régulier pour assister aux funérailles de son beau-frère, sa belle-soeur, son gendre, sa bru, son grand-père et sa grand-mère, si le jour des funérailles est un jour devant être travaillé.
- 20.04 Un salarié qui a complété sa période de probation bénéficie d'un (1) jour ouvrable de congé payé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- 20.05 Un salarié bénéficie d'un congé sans solde à condition d'aviser ses supérieurs immédiats, quatorze (14) jours avant le congé:
- a) un congé de cinq (5) jours à l'occasion de son mariage, dont un (1) jour sans perte de salaire régulier;
 - b) un congé sans solde d'un (1) jour à l'occasion du mariage d'un frère, d'une soeur, de son père, de sa mère, de son enfant.
- 20.06 Un salarié appelé à agir comme juré pendant ses heures normales de travail reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité versée à ce titre par la Cour, sur présentation de la preuve officielle du versement de l'indemnité.
- 20.07 Dans l'interprétation de l'article 20, conjoint signifie: l'homme et la femme:
- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
 - b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
 1. résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an, si un enfant est issu de l'union; et
 2. sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 21 - VACANCES

- 21.01 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a moins d'une (1) année d'ancienneté, a droit à un (1) jour de vacances par mois de travail, jusqu'à concurrence de dix (10) jours, et à une rémunération égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 21.02 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété une (1) année d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 21.03 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété trois (3) années d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de cinq pour cent (5%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 21.04 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété quatre (4) années d'ancienneté, a droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à raison de six pour cent (6%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 21.05 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété sept (7) années d'ancienneté, a droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 21.06 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété dix (10) années d'ancienneté, a droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à raison de dix pour cent (10%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 21.07 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété douze (12) années d'ancienneté, a droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à raison de onze pour cent (11%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

- 21.08 Les douze (12) mois suivant le 1er mai de l'année en cours sont considérés comme étant la période où les salariés doivent prendre leurs vacances.
- 21.09 a) Le choix des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté dans chaque département.
- Cependant, il est convenu qu'un maximum de vingt-cinq pour cent (25%) des salariés d'un département peut partir en vacances en même temps.
- b) Les cédules de vacances sont établies de la façon suivante:
- i) pour les périodes de vacances à être prises entre le 1er mai et le 1er octobre, les salariés font connaître leur préférence de date de vacances entre le 15 mars et le 15 avril. La liste des dates de vacances ainsi établie est affichée au plus tard le 30 avril;
- ii) pour les périodes de vacances à être prises entre le 1er octobre et le 30 avril, les salariés font connaître leur préférence entre le 1er septembre et le 15 septembre. La liste des dates ainsi établie est affichée au plus tard le 30 septembre.
- c) Il demeure loisible à un salarié de déplacer ses dates de vacances cédulées en vertu des dispositions du paragraphe (b) qui précède, ou de cédule les dates des périodes des vacances pour lesquelles il n'a fait connaître aucune préférence, en autant qu'il donne un préavis d'un (1) mois à l'Employeur. Cependant, dans un tel cas, il n'a pas droit de se servir de son ancienneté pour déplacer une période de vacances déjà cédulée par un autre salarié.
- 21.10 Si un ou plusieurs congés fériés prévus à la présente Convention tombe pendant les vacances annuelles d'un salarié régulier, ce dernier a le choix soit de prendre ledit congé immédiatement au début ou à la fin de sa période de vacances, soit d'être payé pour ledit congé. Le salarié régulier doit aviser son supérieur immédiat de son choix au moins deux (2) semaines avant la date de son départ pour vacances.

21.11 Paie de vacances

- a) La paie de vacances est remise sur un chèque séparé en même temps que la dernière paie du salarié précédant son départ pour ses vacances annuelles.
- b) Les salariés qui ont complété une (1) année et plus d'ancienneté peuvent, après entente avec l'Employeur, et ce à compter du 1er mai, 1985, fractionner en deux (2) parties leur période de vacances. Le paiement de ces vacances se fera au moyen de deux (2) chèques divisés en parties correspondantes à la période de vacances et remis aux salariés avant chaque départ en vacances.

21.12 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération des vacances accumulées jusqu'à la date de son départ. En cas de décès, ces bénéfices seront versés aux héritiers légaux.

ARTICLE 22 - CONGES FERIES

22.01 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés pour les salariés réguliers:

- anniversaire du salarié;
- Jour de l'An;
- Pâques;
- Fête de Dollard;
- Fête Nationale;
- Confédération;
- Fête du Travail;
- Action de Grâce;
- Noël;
- lendemain de Noël;
- jour d'anniversaire de l'entrée en service à l'hôtel;
- Vendredi Saint.

22.02 a) Le salarié régulier bénéficie du paiement du jour férié s'il a été cédulé et a travaillé le jour précédant le jour férié et le jour suivant le jour férié, sauf s'il est en congé annuel, en congé hebdomadaire, bénéficie d'un congé social ou est absent pour un motif autorisé par l'Employeur.

- 22.02 (Suite) b) Nonobstant ce qui précède, un salarié régulier en congé sans solde, en congé de maternité ou absent pour maladie industrielle ou autre, et accident de travail ou autre, ne bénéficie pas du paiement du jour férié.
- c) Le nombre d'heures rémunérées aux salariés réguliers pour un jour férié chômé est de huit (8) heures payées à son taux horaire régulier.
- 22.03 Si un jour de Fête payé coïncide avec un congé hebdomadaire cédulé ou avec la période de vacances d'un salarié, ce congé est payé au salarié à son taux de salaire régulier ou est reporté à une date ultérieure, si le salarié le désire, après entente avec l'Employeur.
- 22.04 Le salarié régulier et le salarié à temps partiel cédulé et qui travaille l'un de ces jours fériés est rémunéré, à son choix, comme suit:
- a) à taux double, pour chaque heure travaillée; ou
- b) à taux simple et le choix d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié, après entente avec l'Employeur.
- 22.05 Le salarié régulier et le salarié à temps partiel cédulé pour être en congé et qui travaille à la demande de l'Employeur est rémunéré, à son choix, comme suit:
- a) à taux triple, pour chaque heure travaillée; ou
- b) à taux double et le choix d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié, après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 23 - CONGES DE MALADIE

- 23.01 Pour les fins de cet article, l'année de référence s'étend du 1er décembre d'une année, au 30 novembre de l'année suivante.

- 23.02 a) Au début de chaque année, tout salarié régulier reçoit à son crédit une banque de six (6) jours de congés de maladie cumulatifs à raison d'une demi-journée de congé de maladie par mois de travail.
- b) Le solde des jours de congés de maladie non-utilisé à la fin de l'année de référence, est payé au salarié, sur un chèque distinct, le 15 décembre suivant, selon son taux horaire régulier en vigueur au 30 novembre de chaque année.
- c) Toutefois, le salarié régulier malade durant plus de six (6) jours pendant l'année de référence, et qui a épuisé sa banque de six (6) jours de congés de maladie, reçoit une journée additionnelle de congé de maladie payée à son taux horaire régulier, mais non-remboursable le 15 décembre suivant l'année de référence.
- 23.03 Le crédit des jours de congés de maladie est utilisé à compter de la première (1ère) journée de maladie.
- Après épuisement du crédit des jours de congés de maladie, le salarié régulier bénéficie du Régime de l'assurance indemnité-salaire.
- 23.04 Pour les fins d'application des dispositions du présent article, un (1) mois de travail signifie un (1) mois où le salarié régulier a travaillé treize (13) jours et plus par mois. Les congés prévus à la Convention Collective, tels que les congés statutaires, vacances, congés sociaux, et les congés stipulés aux articles 8.07, 8.09 et 8.11, sont considérés comme des journées travaillées au sens du présent article.
- 23.05 Le salarié à temps partiel et le salarié temporaire et surnuméraire reçoivent un montant équivalant à 2.4% de leur salaire à chaque période de paie, à titre de congé de maladie, au lieu d'accumuler de tels congés de maladie.
- 23.06 En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit aviser son supérieur immédiat dès la première journée d'absence et avant le début de son horaire de travail, à moins d'impossibilité physique de le faire.

- 23.07 a) Lors de sa mise à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, le salarié régulier ou ses ayants droit bénéficient du solde des jours de congés de maladie accumulés à son crédit, au taux horaire régulier en vigueur au moment du départ.
- b) Pour fins d'application du présent paragraphe, les jours de congés de maladie auxquels a droit le salarié sont réputés s'accumuler à raison d'une demi-journée de congé par mois de travail.
- c) D'autre part, l'Employeur déduira du dernier chèque de paie du salarié couvert par le présent paragraphe, la portion payée en trop, si le nombre de jours de congés de maladie utilisés est plus grand que le cumul d'une demi-journée de congé de maladie par mois de travail.
- d) De plus, dans les cas où le salarié régulier aurait utilisé plus de congés de maladie que ce qu'il a accumulé à raison d'une demi-journée de congés de maladie par mois de travail, l'Employeur déduit l'excédentaire du premier chèque de paie suivant l'année de référence.
- 23.08 Pour toute absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut exiger un certificat médical.
- 23.09 a) Le nouveau salarié régulier reçoit, au moment de son embauchage, un crédit de jours de congés de maladie à raison d'une demi-journée de congés de maladie par mois de travail.
- b) Le solde des jours de congés de maladie non-utilisé à la fin de l'année de référence, est payé au salarié sur un chèque distinct, le 15 décembre suivant, selon son taux horaire régulier en vigueur au 30 novembre de chaque année.

ARTICLE 24 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 24.01 a) Sous réserve des dispositions de la Police Collective No. 31184 émise en faveur de l'Employeur par la Great-West compagnie d'assurance-vie, tout salarié

- 24.01 (Suite)
- a) a droit aux garanties d'assurance-groupe qui y sont stipulées.
 - b) Cependant, le Syndicat pourra faire ajouter des bénéfices à ceux déjà prévus à la Police d'assurance de l'Employeur, à la condition que la prime assumée par l'Employeur ne soit pas augmentée.
 - c) Le salarié régulier malade pour une période de plus de neuf (9) jours, mais moins que quinze (15) semaines, reçoit à titre de régime d'assurance-indemnité salaire, soixante pour cent (60%) du salaire régulier hebdomadaire payable à toutes les deux (2) semaines, à compter de la dixième (10ième) journée de maladie jusqu'à un maximum de quinze (15) semaines de maladie.

ARTICLE 25 - PLAN DE PENSION

- 25.01 L'Employeur convient de contribuer à raison de cinq cents (.05¢) l'heure travaillée au Fonds de Pension des salariés.

ARTICLE 26 - CONDITIONS PARTICULIERES

- 26.01 Les préposés(ées) aux chambres effectuent l'entretien ménager d'un maximum de quinze (15) chambres par jour, pour la période du 1er octobre au 31 mars, et d'un maximum de quatorze (14) chambres par jour pour la période du 1er avril au 30 septembre.
- 26.02 L'Employeur remet aux chasseurs les pourboires perçus à raison de un dollar (\$1.00) par personne, lors de Tours organisés.
- Il est convenu toutefois que les clients demeurent libres d'utiliser les services de chasseurs ou non.
- 26.03 a) L'Employeur convient d'ajouter quinze pour cent (15%) de service à l'addition d'un groupe organisé ("Tours") et de le rembourser aux salariés de l'hôtel où les groupes organisés ("Tours") ont été servis pour un repas, c'est-à-dire soit au El Castillo ou au Petit Café.

- 26.03 (Suite) b) L'Employeur convient d'ajouter quinze pour cent (15%) de service à l'addition d'une réservation de dix (10) personnes et plus, faite à l'avance pour les jours de Noël, Veille du Jour de l'An, Jour de l'An, Fête des Mères et Pâques, et de le rembourser aux salariés de l'hôtel où le groupe organisé a été servi pour un repas, c'est-à-dire à la Salle à Manger El Castillo.
- c) S'il y a eu entente entre le responsable d'un groupe et l'Employeur d'ajouter quinze pour cent (15%) de service à l'addition d'une réservation de dix (10) personnes et plus, faite à l'avance, l'Employeur rembourse le service aux salariés de l'hôtel où le groupe organisé a été servi pour un repas, c'est-à-dire à la Salle à Manger El Castillo.
- 26.04 L'Employeur convient de ne pas exiger que les cuisiniers fournissent leurs propres couteaux.
- 26.05 L'Employeur fournit les cadenas pour les casiers et ne peut procéder à une inspection du casier qu'en présence d'un délégué syndical et/ou du salarié concerné.
- Il est convenu que les doubles des clés sont conservés par le Directeur général de l'hôtel.
- 26.06 L'Employeur convient de ne pas tenir une préposée aux chambres responsable d'un vol survenu dans une chambre, à moins de pouvoir rapporter la preuve que la préposée a commis le vol.
- 26.07 En autant que possible, l'Employeur offre mensuellement, aux salariés qui en font la demande, son service de stationnement, à prix spécial.
- 26.08 Après leur période de probation et à la condition qu'ils en fassent la demande, l'Employeur défraie à cinquante pour cent (50%) le coût des souliers ou bottes de sécurité portés par les salariés du département de la Maintenance, et par les équipiers du département de l'entretien ménager.
- 26.09 Le préposé(ée) aux chambres reçoit une prime de cinquante cents (.50¢) pour chaque lit pliant ("cot") refait dans la chambre.

- 26.10 Lorsque la température et le taux d'humidité atteint des degrés anormaux, dans le département de la buanderie, l'Employeur maintient la pratique actuelle concernant la réduction d'heures de travail avec solde.
- 26.11 a) Les vitres intérieures sont normalement lavées par les équipiers.
- b) Le nettoyage des tapis par aspirateur sous les lits et dans les corridors est normalement fait par les équipiers.
- c) La cueillette des verres sales et des rebuts sur les étages est normalement effectuée par les équipiers.
- 26.12 Nonobstant la garantie d'heures de travail, les préposés(ées) aux chambres, appelés à se présenter au travail après le début du quart normal de travail, peuvent s'ils le désirent, terminer leur journée de travail à l'heure où se termine le quart normal de travail.
- 26.13 L'Employeur convient d'effectuer les déductions requises sur le chèque de paie de chaque salarié régulier qui fait la demande d'achat d'obligations d'épargne du Canada et/ou d'obligations d'épargne du Québec.
- L'Employeur fait les remises des sommes ainsi retenues, selon les modalités prévues.
- 26.14 L'Employeur fournit à ses frais aux salariés du département de la Maintenance, les outils jugés nécessaires à leur travail.

ARTICLE 27 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION

- 28.01 La présente Convention entre en vigueur le 1er octobre, 1984, et se termine le 31 mars, 1987.

LETTRE D'ENTENTE

SALARIES DES BANQUETS

1. Les salariés du département des banquets sont payés selon le taux de leur classification prévu à la convention collective. Cependant, dans tous les cas où un salarié agit pendant une fonction à la fois comme barman des banquets et garçon de table des banquets, il recevra le taux de salaire prévu pour la classification garçon de table des banquets pour toute la durée de la fonction.

2. Pour les employés des banquets (serveurs et barmen), toute heure de travail exécutée en plus de la semaine régulière de travail, soit en plus de quarante (40) heures par semaine, est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée au taux de salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%). Aucun temps supplémentaire ne sera payé aux employés des banquets (serveurs et barmen) pour du travail effectué au-delà de la journée régulière de travail.

3. Les factures pour vente de nourriture et de boisson au département des banquets comprennent un montant de pourboire représentant douze pour cent (12%) du montant de la vente de nourriture et de boisson; ce montant est remis aux salariés à pourboire du département des banquets qui ont travaillé à la fonction.

Salariés des banquets (suite)

Ces factures comprennent également un montant de frais d'administration représentant trois pour cent (3%) du montant de la vente de nourriture et de boisson; l'Employeur décide de la façon de distribuer ce montant.

4. L'Employeur pourra assigner les salariés des banquets selon la pratique suivante:
- a) minimum, un (1) salarié par groupe d'environ 25 personnes pour le service à l'assiette;
 - b) minimum, un (1) salarié par groupe d'environ 40 personnes pour le service de buffet;
 - c) minimum, un (1) salarié par groupe d'environ 50 personnes pour le service sandwiches et canapés;
 - d) minimum, un (1) salarié par groupe d'environ 40 personnes pour le service de Petit Déjeuner.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce *10ème* jour de *juin*, 1985.

ATLIFIC INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)
DE L'HOTEL HOLIDAY INN CENTRE-
VILLE

Bob Smith
M. J. J. J.
J. J. J.

André MacGillivray
St. J. J.
Jean Paul St. J.
Alain Carpentier
Jacques St. J.
Paul St. J.

LETTRE D'ENTENTE

L O I

L'Employeur convient d'appliquer, dès son entrée en vigueur, toute Loi prévoyant pour les salariés à pourboire des conditions supérieures à celles prévues à la présente Convention Collective si l'unique raison pour laquelle la Loi ne s'appliquerait pas par ailleurs, est une Clause qui en suspend l'application jusqu'à l'expiration de la Convention Collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ^{premier} jour de Janvier, 1985.

ATLIFIC INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)
DE L'HOTEL HOLIDAY INN CENTRE-
VILLE

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
Jean Paul Stierman
[Signature]
Jacques Louis St Jacques
[Signature]
Jean Paul [Signature]

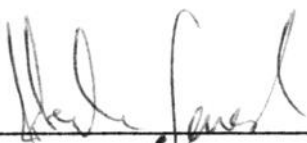
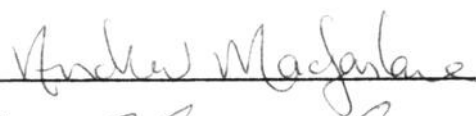


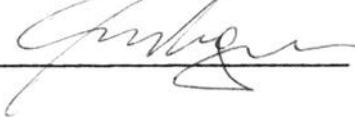

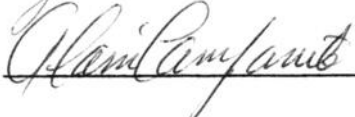
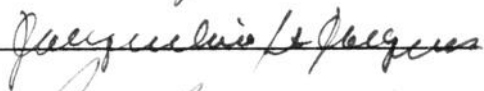

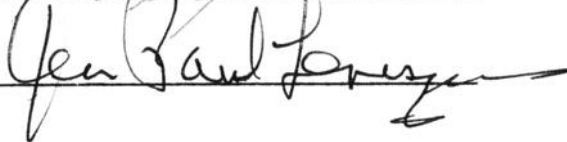
LETTRE D'ENTENTE

Il est convenu que MARIE-PAUL MICHAUD classifié
couturière, recevra \$0.25 de plus que sa classification,
à la date de la signature de la Convention Collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce *huit*
jour de *janvier*, 1985.

ATLIFIC INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)
DE L'HOTEL HOLIDAY INN CENTRE-
VILLE

	
	
	
_____	
_____	
_____	
_____	

HOLIDAY INN CENTRE-VILLE

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION	SALAIRE ACTUEL	1/10/84	1/04/85	1/10/85	1/04/86	1/10/86
Cuisinier principal	9.25	9.45	9.70	9.90	10.10	10.35
1er cuisinier	8.65	8.85	9.10	9.30	9.50	9.75
Cuisinier	8.05	8.25	8.50	8.70	8.90	9.15
Assistant cuisinier	7.65	7.85	8.10	8.30	8.50	8.75
Aide-cuisinier	7.40	7.60	7.85	8.05	8.25	8.50
Laveur vaisselle	7.15	7.35	7.60	7.80	8.00	8.25
Inspectrice	7.40	7.60	7.85	8.05	8.25	8.50
Equipier	7.30	7.50	7.75	7.95	8.15	8.40
Préposé(e) aux chambres	7.30	7.50	7.75	7.95	8.15	8.40
Couturière	7.30	7.50	7.75	7.95	8.15	8.40
Equipier nuit	7.50	7.70	7.95	8.15	8.35	8.60
Chef équipier nuit	7.95	8.15	8.40	8.60	8.80	9.05
Blanchisseur chef	7.40	7.60	7.85	8.05	8.25	8.50
Préposé buanderie	7.30	7.50	7.75	7.95	8.15	8.40
Chasseur	5.85	6.05	6.30	6.50	6.70	6.95
Portier	5.85	6.05	6.30	6.50	6.70	6.95
Capitaine serveur	6.30	6.50	6.75	6.95	7.15	7.40
Capitaine banquets	6.30	6.50	6.75	6.95	7.15	7.40
Serveur/serveuse	5.85	6.05	6.30	6.50	6.70	6.95

HOLIDAY INN CENTRE-VILLE

(SUITE)

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION	SALAIRE					
	ACTUEL	1/10/84	1/04/85	1/10/85	1/04/86	1/10/86
Barman	6.40	6.60	6.85	7.05	7.25	7.50
Serveur au bar	5.85	6.05	6.30	6.50	6.70	6.95
Barman service	7.40	7.60	7.85	8.05	8.25	8.50
Serveur (aux chambres)	5.85	6.05	6.30	6.50	6.70	6.95
Caissière	7.15	7.35	7.60	7.80	8.00	8.25
Equipier banquets	7.05	7.25	7.50	7.70	7.90	8.15
Commis bar	6.55	6.75	7.00	7.20	7.40	7.65
Commis débarrasseur	6.55	6.75	7.00	7.20	7.40	7.65
Electricien	9.15	9.35	9.60	9.80	10.00	10.25
Plombier	9.15	9.35	9.60	9.80	10.00	10.25
Utilité générale	8.75	8.95	9.20	9.40	9.60	9.85
Peintre	9.15	9.35	9.60	9.80	10.00	10.25
Préposé aide général	7.05	7.25	7.50	7.70	7.90	8.15
Piscine-sauveteur	6.15	6.35	6.60	6.80	7.00	7.25
Magasinier-Préposé mini-bar	7.15	7.35	7.60	7.80	8.00	8.25
Coordonnatrice	7.65	7.85	8.10	8.30	8.50	8.75

Le salarié en période de probation reçoit quatre-vingt-dix pourcent (90%) du taux de sa classification pendant sa période de probation et par la suite, quatre-vingt quinze (95%) du taux de sa classification s'il n'a pas complété un (1) an d'ancienneté.