

NOM

No.

07566-3

8811

C.A.E.	8811	NO.CONV.	75663
AFFIL.	7	NB.EMPL.	50
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	6534 63
PERS.VIS.	6	NO.ACC.	M10453039

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

07566-3

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-10453-39
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	82-10-04	82-10-08		82-10-01	85-09-30	50	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Commerce local 502 Att: M. Yvon Marion 1010 Ste-Catherine Est, ste 510 Montréal, Qué. H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Atlic Inc 6550 Côte des Neiges Ville St-Laurent, Qué. H4T 1S7

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion: du directeur général, du directeur, du directeur de la restauration, du directeur des bars, du directeur de la réception, des secrétaires de l'administration, du contrôleur, du coordonnateur des congrès, de l'ingénieur en chef, de la gouvernante, de la gouvernante adjointe, du chef des cuisines, du sous-chef, du directeur du Club House, et du maître d'hôtel."

Région	06-06	Activité	8811 (10)	Affiliation	10
--------	-------	----------	-----------	-------------	----

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

Et. visé: Alpine Inn
Ste-Marguerite Station, Qué.
JOT ZKO

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Pierrette David</i>	82-10-26

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

CONVENTION COLLECTIVE

**PAR
MESSAGER**

82 JUL 3 11 28

leg

ENTRE: ATLIFIC INC.
(Hôtel Alpine Inn)

ci-après appelée "l'EMPLOYEUR"

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 502

ci-après appelée "l'UNION"

PREAMBULE - NON-DISCRIMINATION

L'Employeur et l'Union conviennent que tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages découlant de la présente convention sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale.

L'Employeur et l'Union conviennent cependant qu'une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur les aptitudes ou sur les qualités requises pour accomplir une tâche n'est pas discriminatoire.

CATEGORIES DE SALARIES

Aux fins de l'application de la présente convention, l'Employeur et l'Union reconnaissent les trois catégories suivantes de salariés:

Salarié régulier: un salarié qui a complété sa probation et qui travaille régulièrement les heures déterminées à l'article 9.03, selon ce qui lui est applicable;

Salarié à temps partiel: un salarié qui a complété sa probation et qui travaille moins que les heures déterminées à l'article 9.03, selon ce qui lui est applicable;

Salarié temporaire: un salarié qui a complété sa probation et qui est affecté à un travail à durée déterminée.

COMMUNICATIONS AVEC LES SALARIES

La langue de communication entre l'Employeur et ses salariés est le français.

DEPARTEMENTS ET CLASSIFICATIONS

Aux fins de l'application de la présente convention, les départements et leurs classifications sont déterminés comme suit:

(département)	(classification)
1) <u>comptabilité</u>	- commis comptable
2) <u>maintenance</u>	- utilité générale - préposé d'ouvrage général - préposé de nuit
3) <u>centre sportif</u>	- surveillant de parcours - préposé d'ouvrage général
4) <u>réception</u>	- commis de la réception - auditeur de nuit - préposé à la piscine
5) <u>gouvernante</u>	- préposé aux chambres - préposé à la buanderie - équipier
6) <u>cuisine</u>	- cuisinier - assistant-cuisinier - aide-cuisinier - plongeur
7) <u>restauration</u>	- capitaine - serveur - commis débarrasseur
8) <u>conventions & congrès</u>	- équipier
9) <u>bar le Foyer</u>	- barman-caissier - aide-barman - commis de bar

(département)	(classification)
10) bar de la salle <u>à manger</u>	- barman-caissier - aide-barman - commis de bar
11) bar du centre <u>sportif</u>	- barman-caissier - aide-barman - commis de bar

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur des salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail, c'est-à-dire:

tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion

du directeur général,
du directeur,
du directeur de la restauration,
du directeur des bars,
du directeur de la réception,
des secrétaires de l'administration,
du contrôleur,
du coordonnateur des congrès,
de l'ingénieur en chef,
de la gouvernante,
de la gouvernante adjointe,
du chef des cuisines,
du sous-chef,
du directeur du Club House, et
du maître d'hôtel.

1.02 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 de l'Union.

1.03 Sous réserve de ce qui se fait déjà dans l'établissement de l'Employeur au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention, sous réserve également de ce qui est prévu à l'article 1.04 qui suit, et compte tenu aussi des besoins particuliers de l'Employeur, les fonctions qui sont présentement celles des salariés ne peuvent être remplies par des personnes exclues de l'unité de négociation.

- 1.04 Nonobstant l'interdiction mentionnée à l'article 1.03,
- (a) les employés de l'Employeur peuvent accomplir toute tâche nécessaire au fonctionnement de l'entreprise; et
 - (b) l'Employeur peut confier tout travail à des tiers entrepreneurs; toutefois, si l'octroi d'un tel contrat, autre que l'un de ceux qui font l'objet de la pratique existant au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention, entraîne la mise à pied d'un salarié régulier, l'Employeur convient, selon le premier des deux événements suivants à pouvoir se produire,
 - (i) soit, aux fins d'un rappel éventuel au travail, de prolonger de six (6) mois additionnels la durée de la seconde période mentionnée à l'alinéa 3) de l'article 5.02, de telle sorte que la limite maximum y soit portée, le cas échéant, à douze (12) mois;
 - (ii) soit de déroger à la procédure de sélection des candidats prévue à l'article 5.04, et d'accorder tout poste vacant au salarié régulier qui l'aurait postulé, à condition qu'il remplisse les exigences de ce poste; à cette fin et le jour même où il procède à l'affichage d'un avis selon l'article 5.03, l'Employeur en transmet une copie sous pli recommandé au salarié concerné, à sa dernière adresse connue.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît que la direction, l'administration de l'entreprise et généralement toutes les fonctions de gérance sont des droits exclusifs relevant de l'Employeur, et que toute matière qui n'est pas spécifiquement réglée par la présente convention relève également de l'Employeur.

Sans que cela restreigne d'aucune façon la généralité de ce qui précède, l'Employeur peut plus particulièrement:

2.01
(suite)

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) embaucher, congédier, classier, diriger, muter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou discipliner les salariés;
- c) établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement, les installations nécessaires et les procédures administratives de son entreprise;
- d) établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés.

2.02 L'Employeur convient qu'il ne peut exercer ses droits à l'encontre de l'une ou l'autre disposition de la présente convention. Un grief peut être soumis dans tous les cas où l'Employeur ne se conformerait pas aux obligations lui résultant du présent paragraphe.

2.03 L'Employeur détermine le taux de salaire de toute nouvelle classification qu'il crée. En cas de désaccord à ce sujet, l'Union peut soumettre la détermination de ce taux à l'arbitrage selon la procédure de l'article 8. En pareil cas, l'arbitre doit tenir compte des classifications et des taux apparaissant déjà à l'Annexe A de la présente convention.

2.04 Advenant qu'une fonction soit sensiblement transformée par suite de l'introduction d'une technique nouvelle, l'Employeur convient d'accorder au salarié concerné qui demeure en poste une période d'entraînement raisonnable compte tenu des circonstances, période qui ne peut toutefois pas excéder quinze (15) jours de travail.

ARTICLE 3 - ADHESION SYNDICALE

3.01 Tout salarié qui est membre de l'Union à la date de la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre.

- 3.02 Tout salarié embauché après la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre de l'Union.
- 3.03 Toutefois, aucun salarié ne peut être renvoyé pour la seule raison que l'Union a refusé ou différé de l'admettre comme membre, ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf pour les raisons suivantes:
- (i) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la présente convention; ou
 - (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 l'Union.
- 3.04 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue effectuée par l'Employeur sur son salaire, d'une somme correspondant à la cotisation syndicale déterminée par règlement ou résolution de l'Union dont copie aura été transmise préalablement à l'Employeur.
- 3.05 Tout salarié embauché après la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue effectuée par l'Employeur sur son premier salaire qui lui est versé après sa période de probation, d'une somme correspondant à tout ou à partie des frais d'initiation déterminés par règlement ou résolution de l'Union dont copie aura été transmise préalablement à l'Employeur.
- 3.06 L'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union toutes les cotisations et frais d'initiation déduits en vertu des articles 3.04 et 3.05, de même qu'un état détaillé de leur perception au plus tard le quinze (15) du mois suivant celui de leur perception.
- 3.07 L'Union indemnise l'Employeur de toute réclamation ou action entreprise par suite de l'application des articles précédents.

- 3.08 A tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales prélevées à chaque salarié et indique ce montant sur les formules T-4 et TP-4 qu'il doit lui remettre le 28 février au plus tard.

ARTICLE 4 - FONCTIONS SYNDICALES

- 4.01 Un représentant syndical, après s'être identifié auprès du directeur de l'hôtel et en avoir obtenu l'autorisation qui n'est pas refusée sans motif valable, peut visiter l'établissement de l'Employeur afin d'y rencontrer les salariés et de s'assurer de l'application de la présente convention. Pareille visite doit se faire à un moment convenable, être d'une durée raisonnable, et ne pas avoir pour effet de perturber le travail des salariés ni de gêner le fonctionnement de l'établissement.
- 4.02 Moyennant une demande écrite de l'Union adressée au directeur de l'hôtel au moins quinze (15) jours à l'avance, un salarié désigné peut obtenir un congé sans solde de brève durée pour assister à des activités syndicales de la nature de sessions de formation, de congrès, ou de réunions d'instances. Les congés accordés en vertu du présent paragraphe ne peuvent concerner que deux (2) salariés à la fois, et sont limités à quinze (15) jours par année pour l'ensemble de l'unité de négociation.
- 4.03 (a) L'Employeur reconnaît le droit de l'Union de nommer deux (2) délégués et deux (2) assistants-délégués pour représenter les salariés. Un assistant-délégué peut exercer les mêmes fonctions, droits et privilèges qu'un délégué; bien que le délégué a toujours préséance sur l'assistant-délégué, il ne peut être fait grief à l'Employeur de traiter de bonne foi avec l'un plutôt qu'avec l'autre.

L'Union informe l'Employeur par écrit du nom de chacun des délégués et des assistants-délégués, de même que de tout changement subséquent à survenir.

- 4.03 (b) L'Employeur autorise un délégué à s'absenter de son poste pour une période raisonnable, sans perte de salaire régulier, afin d'assister le salarié qu'il représente à soumettre un grief par écrit au directeur de l'hôtel ou à son représentant.

Le délégué doit préalablement obtenir la permission de s'absenter de son supérieur immédiat, qui ne peut la refuser sans raison valable, et aviser de nouveau son supérieur dès son retour en poste.

- 4.04 L'Employeur libère trois (3) salariés pour participer aux séances de négociation et de conciliation qui concernent le renouvellement de la présente convention.

Deux (2) de ces salariés sont rémunérés par l'Employeur, selon leur taux de salaire régulier, pour la durée de toute séance de négociation ou de conciliation qui se déroule pendant leur horaire de travail,

- 4.05 L'Employeur met à la disposition de l'Union, à la cafétéria du personnel, un (1) tableau pour l'affichage des avis relatifs aux activités syndicales de l'Union.

Ces avis ne doivent porter préjudice ni à l'Employeur ni à son entreprise, et copie doit en être remise en même temps au directeur de l'hôtel.

ARTICLE 5 - ANCIENNETE

- 5.01 (a) Un salarié n'acquiert le droit à l'ancienneté que s'il accomplit quarante-cinq (45) jours de travail pour l'Employeur. Une fois cette probation complétée, l'ancienneté se calcule rétroactivement à compter de la dernière date d'embauchage du salarié.

- (b) Pendant sa probation, un salarié ne peut pas avoir recours à la procédure de grief. Il peut faire l'objet de toute mesure disciplinaire pour quelque motif que ce soit sans que cela puisse faire l'objet d'aucun recours.

5.01 (c) L'ancienneté d'un salarié régulier correspond à la durée de son service continu chez l'Employeur.

A cette fin, l'ancienneté d'un salarié régulier continue de s'accumuler pendant la durée d'une absence autorisée en vertu de l'une ou l'autre disposition suivante de la présente convention: 4.02, 4.03 (b), 4.04, 13, 14, 15, 16, 17.02 (a) et (b), 17.05, ou 18.

L'ancienneté de tout autre salarié se calcule au prorata du temps travaillé chez l'Employeur.

(d) Le, ou vers le 1er août de chaque année, l'Employeur affiche la liste d'ancienneté des salariés et en transmet une copie à l'Union. Cette liste comprend les renseignements suivants:

- 1) le numéro d'embauchage de chacun des salariés,
- 2) ses nom et prénom,
- 3) sa date d'embauchage,
- 4) son ancienneté générale,
- 5) son ancienneté départementale,
- 6) le département où il travaille,
- 7) sa classification,
- 8) son numéro d'assurance sociale, et
- 9) sa dernière adresse connue.

Toute contestation se rapportant à cette liste d'ancienneté doit être formulée par écrit et être transmise au directeur de l'hôtel dans les dix (10) jours de l'affichage.

(e) En cas d'égalité de l'ancienneté entre deux (2) ou plusieurs salariés, l'ordre d'ancienneté est déterminé selon l'ordre des numéros d'embauchage des salariés concernés.

5.02 Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- 1) s'il est congédié sans être réinstallé;

5.02
(suite)

- 2) s'il met fin volontairement à son emploi;
- 3) s'il est mis à pied pour une période correspondant à son ancienneté, ou pour une période de six (6) mois (ou de douze (12) mois advenant l'application du sous-paragraphe (i) de l'alinéa (b) de l'article 1.04), selon la période la plus courte;
- 4) s'il est absent sans autorisation de son travail pour plus de trois (3) jours programmés et consécutifs;
- 5) s'il fait défaut de reprendre le travail dans les cinq (5) jours suivant un avis de rappel qui lui est transmis sous pli recommandé à sa dernière adresse connue de l'Employeur; copie de cet avis de rappel est expédiée à l'Union; dans tous les cas, le salarié est présumé avoir reçu cet avis de rappel le dixième (10e) jour suivant sa mise à la poste;
- 6) s'il est absent pour plus de douze (12) mois par suite d'une maladie ou d'un accident.

5.03 (a)

Lorsqu'il entend combler un poste vacant ou en créer un nouveau à l'intérieur de l'unité de négociation, l'Employeur en informe les salariés en affichant pendant sept (7) jours un avis sur le tableau d'affichage. En attendant que ce poste soit rempli, l'Employeur décide des mesures à prendre.

(b)

Les salariés intéressés doivent, durant ce délai de sept (7) jours, déposer leur demande au bureau du directeur de l'hôtel.

5.04

Sous réserve de l'application du sous-paragraphe (ii) de l'alinéa (b) de l'article 1.04, l'Employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé, selon la procédure suivante:

- 1) l'Employeur accorde le poste au salarié du département concerné ayant le plus d'ancienneté départementale, à condition qu'il remplisse les exigences du poste;

5.04
(suite)

- 2) si aucun salarié du département concerné ne remplit les exigences du poste, ou si aucun salarié du département concerné ne postule, l'Employeur accorde alors le poste au salarié de tout autre département ayant le plus d'ancienneté générale, à condition qu'il remplisse les exigences du poste;
- 3) si aucun salarié ne postule ou si aucun salarié ne remplit les exigences du poste, l'Employeur décide des mesures à prendre.

5.05

Le candidat choisi par l'Employeur a droit à une période d'essai de quinze (15) jours de travail. Pendant cette période, le salarié peut renoncer à ce nouveau poste et retourner à son poste antérieur sans perte d'aucun droit.

5.06

En cas de mise à pied pour au moins un (1) mois, le salarié régulier comptant plus d'un (1) an d'ancienneté a droit à un préavis d'une (1) semaine.

Il n'y a pas lieu à préavis en cas d'incendie, d'inondation ou de tout autre événement hors du contrôle de l'Employeur.

5.07

Les mises à pied se font en suivant l'ordre inverse d'ancienneté départementale, à l'intérieur de la classification et du département concernés.

Advenant qu'un salarié régulier comptant plus d'un an d'ancienneté soit mis à pied pour une période correspondant à ce qui est prévu à l'alinéa 3) de l'article 5.02, il peut déplacer un salarié régulier de son département, dans une classification de qualification égale ou inférieure à la sienne, pourvu qu'il ait plus d'ancienneté départementale que le salarié qu'il déplace et qu'il puisse remplir immédiatement les exigences du poste.

5.08

En cas de mise à pied, l'ancienneté des salariés réguliers prévaut sur celle des autres salariés de l'Employeur.

- 5.09 Le cas échéant, le rappel au travail s'effectue selon l'ordre inverse des mises à pied.

ARTICLE 6 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 6.01 Le salarié qui commet une faute est passible de l'une ou l'autre des mesures disciplinaires suivantes: un avertissement oral, un avis écrit, une suspension ou un congédiement.
- 6.02 L'Employeur décide de la mesure disciplinaire appropriée selon la gravité ou la fréquence de la faute commise par le salarié.
- 6.03 Lorsqu'il impose une sanction à un salarié, l'Employeur ne peut pas invoquer contre lui un avis écrit antérieur apparaissant à son dossier et qui date de plus de neuf (9) mois. Toutefois, la règle ci-dessus ne s'applique pas s'il s'agit d'une récidive du salarié.
- 6.04 Lorsqu'un salarié commet une faute qui entraîne sa suspension ou son congédiement, l'Employeur rencontre et communique au salarié concerné et au délégué d'Union la nature et la date de l'acte reproché.
- 6.05 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEF

- 7.01 Dans la présente convention, le terme grief signifie toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de l'une ou l'autre de ses dispositions.
- 7.02 (a) Le salarié seul ou accompagné d'un délégué d'Union, ou l'Union, doit soumettre par écrit tout grief au directeur de l'hôtel ou à son représentant, dans les dix (10) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance.
- (b) Le grief doit préciser les faits en litige et indiquer la solution recherchée.

- 7.03 Le directeur de l'hôtel ou son représentant donne sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivant la réception du grief.
- 7.04 Si le salarié, le délégué d'Union ou l'Union n'est pas satisfaite de la décision écrite du directeur de l'hôtel ou de son représentant, ou à défaut de réponse, le grief peut être référé à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 8.
- 7.05 Les délais prévus au présent article 7 sont de rigueur. Ils peuvent toutefois être prolongés suite à une entente écrite entre l'Employeur et l'Union.

ARTICLE 8 - PROCEDURE D'ARBITRAGE

- 8.01 (a) Dans les vingt-cinq (25) jours suivant l'expiration du délai prévu à l'article 7.03, l'Union ou l'Employeur peut référer le grief à l'arbitrage en expédiant à l'autre partie un avis l'informant de son intention de procéder de la sorte.
- (b) Les arbitrages sont entendus à tour de rôle par les arbitres suivants:
- (i) Jean-Yves Durand;
 - (ii) Guy Dulude;
 - (iii) Raymond Leboeuf.
- (c) Dans le cas où l'arbitre dont c'est le tour de procéder à l'audition d'un grief ne peut y procéder dans les deux (2) mois suivant la demande qui lui aura été adressée à cette fin, le grief est alors référé à l'arbitre suivant.
- (d) Dans le cas où aucun des arbitres ne peut procéder dans le délai de deux (2) mois suivant la demande qui lui est adressée à cette fin, l'Union et l'Employeur conviennent de tenter de s'entendre pour nommer un autre arbitre.
- (e) A défaut d'entente entre l'Union et l'Employeur selon ce qui est prévu au paragraphe qui précède, l'une ou l'autre

- 8.01 (e)
(suite) des parties pourra demander au ministre du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu de nommer un arbitre.
- 8.02 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les étapes de la procédure prévue à l'article 7.
- 8.03 L'arbitre doit rendre sa décision au plus tard trois (3) mois après la dernière journée d'audition.
- 8.04 L'arbitre possède tous les pouvoirs prévus au Code du travail en ce qui concerne l'arbitrage des griefs.
- 8.05 Toute décision d'un arbitre rendue en accord avec les clauses de la présente convention est finale et lie les parties en cause.
- 8.06 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer, d'ajouter ou d'amender quelque disposition de la présente convention. Toutefois, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de modifier ou d'annuler une mesure disciplinaire imposée par l'Employeur.
- 8.07 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre l'Union et l'Employeur.
- 8.08 L'Employeur peut en tout temps faire une demande d'arbitrage en donnant un préavis de quinze (15) jours à l'Union de son intention de demander la nomination d'un arbitre selon les dispositions des paragraphes (b), (c), (d) et (e) de l'article 8.01. Le préavis à l'Union doit mentionner l'objet en litige.
- 8.09 Les délais prévus au présent article 8 sont de rigueur. Ils peuvent toutefois être prolongés suite à une entente écrite entre l'Employeur et l'Union.

ARTICLE 9 - HORAIRE DE TRAVAIL

- 9.01 L'horaire de travail est établi pour la période commençant le jeudi et se terminant le mercredi suivant.

9.01
(suite)

L'horaire de travail est affiché pour midi (12 h)
le lundi précédent,

L'Employeur peut modifier au besoin l'horaire de travail
en donnant un préavis de (12) heures au salarié concerné.

Ce préavis n'est pas nécessaire lorsque le travail ne
peut être effectué en raison d'un incendie, d'une
inondation, d'une panne d'électricité, d'une tempête
de neige, ou de tout autre événement hors du contrôle
de l'Employeur.

9.02

Dans chaque département et à l'intérieur de chaque
classification, l'horaire de travail est établi par
l'Employeur selon l'ordre d'ancienneté départementale
des salariés, l'ancienneté des salariés réguliers
prévalant sur celle des salariés à temps partiel.

9.03

La semaine de travail des salariés réguliers est de,

a) quarante-quatre (44) heures dans les départements
suivants:

- centre sportif
- cuisine
- restauration
- conventions & congrès
- bar le Foyer
- bar de la salle à manger
- bar du centre sportif,

b) quarante (40) heures dans les départements suivants:

- comptabilité
- maintenance
- réception,

c) trente-sept heures et demie (37½) dans le départe-
ment de la gouvernante.

Ce qui est prévu ci-dessus ne constitue pas une garantie
d'heures de travail.

9.04 Tout salarié régulier a droit à deux (2) jours de congé consécutifs par semaine.

Dans chaque département et à l'intérieur de chaque classification, les congés hebdomadaires sont programmés par l'Employeur selon l'ordre d'ancienneté départementale des salariés concernés.

9.05 Le salarié qui se présente au travail à la demande de l'Employeur a droit à une rémunération quotidienne minimum équivalant à trois (3) heures de travail payées selon son taux horaire applicable.

La rémunération minimum prévue ci-dessus ne s'applique pas lorsque le salarié concerné n'accomplit pas les heures de travail programmées, soit parce qu'il est excusé à sa propre demande, soit parce qu'il est congédié sans être réinstallé, soit parce que le travail ne peut être effectué en raison d'un incendie, d'une inondation, d'une panne d'électricité, d'une tempête de neige, ou par suite de la cessation des opérations pour une cause hors du contrôle de l'Employeur.

ARTICLE 10 - REPAS ET PAUSES

10.01 Pour le repas, l'Employeur accorde à tout salarié une période d'au moins une demi-heure ($\frac{1}{2}$) sans salaire par tranche de cinq (5) heures consécutives de travail,

Pour plus de certitude, l'Employeur convient de maintenir la pratique existante en ce qui concerne la durée minimum de la période de repas des salariés.

10.02 L'Employeur accorde à tout salarié une pause payée de quinze minutes (15) par tranche de trois (3) heures consécutives de travail,

ARTICLE 11 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

11.01 Toute heure de travail exécutée par un salarié régulier en plus des heures prévues à l'article 9.03, selon ce qui lui est applicable, constitue une heure supplémentaire

- 11.01 (suite) et est rémunérée à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).
- 11.02 Toute heure supplémentaire de travail exécutée un jour férié prévu à l'article 14.01 de la présente convention est rémunérée au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%).
- 11.03 L'Employeur a recours au volontariat par ordre d'ancienneté parmi les salariés présents pour effectuer du temps supplémentaire, sauf s'il s'agit de la continuation d'un travail déjà commencé.
- Toutefois, s'il ne peut ainsi obtenir le nombre nécessaire de salariés, l'Employeur peut alors assigner les salariés présents par ordre inverse d'ancienneté.
- Si le nombre de salariés pouvant être assignés en vertu des dispositions ci-dessus n'est pas suffisant, l'Employeur décide des mesures à prendre.

ARTICLE 12 - SALAIRES

- 12.01 Les classifications et les taux de salaire correspondants sont indiqués à l'Annexe A qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 12.02 Les salariés sont payés tous les deux (2) jeudis,
- Si le jeudi est un jour férié, les salariés sont payés le jour ouvrable qui précède.
- 12.03 Lorsque l'Employeur lui demande d'accomplir le travail d'une autre classification que la sienne, le salarié est payé selon,
- a) le taux de salaire de cette autre classification si celui-ci est supérieur à son taux régulier, pourvu (i) qu'il accomplisse alors plus d'une (1) journée de travail et (ii) que cela ne se fasse pas à l'occasion du remplacement d'un salarié qui est en congé hebdomadaire;

- 12.03 (suite) b) son taux régulier si celui-ci est supérieur au taux de salaire de cette autre classification, pourvu que cela ne se fasse pas à l'occasion d'une réduction de personnel.

ARTICLE 13 - VACANCES ANNUELLES

13.01 Un salarié a droit à des vacances annuelles et à l'indemnité correspondante, d'après son ancienneté déterminée en date du 1er mai de chaque année, selon ce qui suit:

<u>ancienneté</u>	<u>vacances</u>	<u>indemnité</u>
		(en pourcentage du salaire durant la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante)
moins d'un (1) an	un (1) jour par mois de travail jusqu'à concurrence de dix (1) jours	quatre pour cent (4%)
un (1) an à cinq (5) ans	deux (2) semaines	quatre pour cent (4%)
cinq (5) ans à dix (10) ans	trois (3) semaines	six pour cent (6%)
dix (10) ans et plus	quatre (4) semaines	huit pour cent (8%)

A compter du 1er mai 1984, un salarié comptant quatre (4) ans d'ancienneté à pareille date a droit à trois (3) semaines de vacances et à une indemnité de six pour cent (6%).

- 13.01 (suite) A compter du 1er mai 1984, un salarié comptant neuf (9) ans d'ancienneté à pareille date a droit à quatre (4) semaines de vacances et à une indemnité de huit pour cent (8%).
- 13.02 Le salarié est obligé de prendre toutes ses vacances pendant la période de douze (12) mois débutant le 1er mai de l'année courante.
- 13.03 Le cas échéant, le salarié ne peut pas prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances, à moins que l'Employeur n'y consente au préalable.
- 13.04 Entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année, les salariés doivent indiquer sur la liste prévue à cette fin, leur préférence quant à la période de leurs vacances.
- L'Employeur détermine, pour le 30 avril suivant, la date des vacances annuelles des salariés en tenant compte de la préférence qu'ils indiquent comme ci-dessus et de l'ancienneté départementale de chacun d'entre eux.
- Un salarié ne peut déplacer ses vacances programmées en vertu de l'alinéa précédent, sauf s'il en donne un préavis d'un (1) mois à l'Employeur et que celui-ci y consente,
- 13.05 L'Employeur peut limiter dans tout département le nombre de salariés pouvant prendre leurs vacances annuelles en même temps.
- 13.06 L'indemnité de vacances d'un salarié lui est remise avant le début de ses vacances.

ARTICLE 14 - JOURS FERIES

- 14.01 Les jours suivants sont des jours fériés pour les salariés réguliers:

14.01 (suite) le jour de l'an,
 le Vendredi saint,
 le jour de Pâques,
 la fête de Dollard,
 la fête nationale,
 la fête du Canada,
 la fête du travail,
 le jour d'action de grâce,
 le jour de Noël.

9 jours

14.02 Pour bénéficier d'un jour férié, le salarié régulier doit travailler les heures programmées la veille et le lendemain du jour férié, sauf s'il est en congé hebdomadaire, s'il est en vacances annuelles, ou s'il bénéficie d'un congé prévu à l'article 15 de la présente convention.

14.03 Lorsqu'il travaille un jour férié, un salarié régulier est payé selon son taux horaire régulier en plus d'avoir droit à l'indemnité pour ce jour férié.

14.04 Si un jour férié coïncide avec le congé hebdomadaire d'un salarié régulier, l'Employeur lui accorde soit l'indemnité pour ce jour férié, soit un congé compensatoire d'une (1) journée.

14.05 Si un jour férié coïncide avec ses vacances annuelles, le salarié régulier a droit, à son choix, à un congé compensatoire d'une (1) journée qui doit être pris immédiatement au début ou à la fin de ses vacances.

ARTICLE 15 - CONGES SOCIAUX

15.01 Un salarié régulier a droit à un congé de quatre (4) jours payés à son taux régulier, à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant. Ne sont toutefois effectivement payés que les jours de travail programmés qui suivent immédiatement le décès et pendant lesquels le salarié est absent.

- 15.02 Un salarié régulier a droit à un congé de deux (2) jours payés à son taux régulier à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère. Ne sont toutefois effectivement payés que les jours de travail programmés qui suivent immédiatement le décès et pendant lesquels le salarié est absent,
- 15.03 Un salarié régulier a droit à un congé d'une (1) journée payée à son taux régulier, pour assister aux funérailles de son grand-père, de sa grand-mère, de son gendre ou de sa bru, pourvu que cette journée des funérailles soit un jour de travail programmé.
- 15.04 En cas de survenance de deux (2) décès ou plus pendant une même période, les articles 15.01, 15.02 ou 15.03 s'appliquent concurremment, les jours de travail programmés ne pouvant être payés, le cas échéant, qu'une seule fois.
- 15.05 Un salarié a droit à un congé d'une journée (1) sans réduction de salaire à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- 15.06 Un salarié a droit à un congé d'une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.
- 15.07 A l'occasion du mariage de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur, l'Employeur convient de faire coïncider le congé hebdomadaire d'un salarié avec ce mariage. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours pour obtenir un tel congé.

La disposition ci-dessus ne doit pas avoir pour effet d'occasionner des coûts supplémentaires à l'Employeur,

ARTICLE 16 - AUTRES CONGES

- 16.01 (a) Les congés sans solde, autres que ceux dont la durée est spécifiquement prévue dans la présente convention, sont accordés à la discrétion de l'Employeur, pour une période maximum de trois (3) mois.

- 16.01 (a) (suite) Le salarié concerné doit en faire la demande, en préciser la durée et en exposer les raisons détaillées par écrit au directeur de l'hôtel, au moins quinze (15) jours à l'avance ou dans tel délai plus court si les circonstances l'exigent.
- (b) L'Employeur informe le salarié de sa décision dans les sept (7) jours, ou dans tel délai plus court si les circonstances l'exigent.
- 16.02 Le salarié qui fait défaut de reprendre son poste à l'expiration d'un congé est réputé mettre fin volontairement à son emploi.
- 16.03 La salariée enceinte a droit à un congé sans solde d'au plus dix-huit (18) semaines. Toutefois, sur présentation d'un certificat médical au directeur de l'hôtel, la salariée peut prolonger son congé pour une période qui ne peut excéder six (6) mois de la date de l'accouchement.
- A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger de la salariée qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.
- A son retour, la salariée reprend son poste, à moins que d'autres dispositions de la présente convention ne s'appliquent.
- 16.04 Moyennant la réception d'un préavis écrit d'une durée égale à celle du congé recherché, l'Employeur accorde un congé sans solde d'au plus huit (8) semaines au salarié qui adopte un enfant et qui doit s'en occuper à plein temps.

ARTICLE 17 - SANTE ET SECURITE SOCIALE

- 17.01 L'Employeur, l'Union et les salariés coopèrent pour protéger la santé et assurer la sécurité des personnes sur les lieux de travail.

17.02 (a) Le salarié victime d'un accident de travail et qui est incapable de continuer de travailler le jour de l'accident est rémunéré pour toute heure de travail programmée ce jour-là, selon le taux horaire régulier qui lui est applicable.

(b) L'Employeur paie au salarié victime d'un accident de travail l'indemnité prévue par la loi pour chacun des cinq (5) premiers jours de travail programmés qui suivent immédiatement le jour au cours duquel l'accident s'est produit, pourvu que le salarié concerné soit incapable de travailler.

Si la réclamation du salarié est jugée non fondée, l'Employeur peut exiger du salarié concerné le remboursement de l'indemnité qu'il lui aurait payée en vertu de l'alinéa précédent.

(c) Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, le salarié victime d'un accident de travail peut reprendre son poste, pourvu qu'il puisse en remplir immédiatement les exigences et qu'il fournisse, lors de son retour au travail, un certificat médical attestant de son aptitude à reprendre régulièrement le travail et détaillant, le cas échéant, la nature et le degré de son incapacité.

17.03 S'il ne peut se présenter au travail, un salarié doit aviser son supérieur immédiat avant que ne débute son horaire de travail à moins d'impossibilité physique de le faire, auquel cas cela doit être fait dans les meilleurs délais.

17.04 En cas d'absence d'un salarié, l'Employeur peut exiger toute pièce justificative appropriée.

17.05 (a) A compter du 1er janvier 1983 et, par la suite, dès le 1er janvier de chaque année subséquente, tout salarié régulier peut bénéficier de congés de maladie à raison d'une demi-journée par mois de travail effectué pendant la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

17.05 (b) Le cas échéant, les congés de maladie sont payés au salarié concerné selon son taux régulier et qu'après la première (1ère) journée de sa maladie, pour toutes les heures de travail programmées pendant lesquelles il est absent,

L'indemnité prévue au paragraphe ci-dessus est réduite de toute somme à laquelle le salarié peut avoir droit, en raison de la même cause d'absence, en vertu de toute loi ou de toute convention à laquelle est partie l'Employeur,

(c) Les congés de maladie ne s'accumulent pas d'une année à l'autre, ni ne sont monnayables.

(d) Avant de lui verser l'indemnité prévue ci-dessus, l'Employeur peut exiger du salarié un certificat médical justificatif.

17.06 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 régulier a droit aux garanties d'assurance-groupe qui y sont stipulées.

ARTICLE 18 - FONCTIONS JUDICIAIRES

18.01 Advenant qu'un salarié régulier agisse comme juré pendant ses heures de travail programmées, l'Employeur convient de lui payer, moyennant la présentation d'une pièce justificative, la différence entre son taux régulier et l'indemnité versée par l'autorité compétente,

ARTICLE 19 - CLAUSES GENERALES

19.01 L'Employeur fournit aux salariés concernés l'uniforme qu'il les oblige à porter.

A l'exception des salariés du département de la cuisine pour lesquels l'Employeur convient de maintenir la pratique existante, tout salarié requis de porter l'uniforme doit l'entretenir à ses frais.

19.01 .. (suite) S'il est mis à pied, s'il est autrement absent du travail pendant plus de quatre (4) semaines, ou s'il perd son emploi, le salarié doit remettre à l'Employeur tout uniforme lui appartenant, à défaut de quoi le montant approprié en est déduit de sa paie.

19.02 Tout pourboire ou toute fraction de pourboire qui appartient en propre à un salarié ne fait pas partie de son salaire.

19.03 L'Employeur met une salle de son établissement à la disposition des salariés pour qu'ils y prennent leurs pauses et leurs repas.

Les salariés et l'Employeur coopèrent pour maintenir la propreté de cette salle.

ARTICLE 20 - DUREE DE LA CONVENTION

20.01 La présente convention est d'une durée de trois (3) ans, soit du 1er octobre 1982 au 30 septembre 1985.

Toutefois, il peut y avoir révision des taux de salaire pour la période commençant le 1er octobre 1984, à condition que l'une des parties en donne avis à l'autre dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant cette date.

20.02 Les conditions de travail stipulées dans la présente convention sont maintenues jusqu'à l'entrée en vigueur de la prochaine convention ou jusqu'à ce que le droit de grève ou de lock-out soit acquis par l'une ou l'autre partie.

20.03 Tout lock-out et toute grève, ou toute autre forme de cessation de travail ou toute autre action qui interrompt, ralentit ou réduit le travail, sont interdits en toutes circonstances tant que s'appliquent les conditions de travail stipulées dans la présente convention,

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à *Montréal*,
ce *4* jour de *octobre* 1982.

ATLIFIC INC.
(Hôtel Alpine Inn)

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 502.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent que Rachel Bélisle, classifiée commis comptable, recevra un salaire horaire de 6,10 \$ lors de la première année de la convention collective, et de 6,45 \$ lors de la deuxième année.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à *Montréal*,
ce *4* jour de *octobre* 1982.

ATLIFIC INC.
(Hôtel Alpine Inn)

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 502.

Massimo
Robert J. Smith
Samir J. J.

Neil Bunt
Cécile Sagnon
Claude Beaudry
Raymond Glonde

ANNEXE A - CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

CLASSIFICATIONS	1er octobre 1982	1er octobre 1983	1er octobre 1984
1) Commis comptable	\$ 5,60	\$ 5,95	réouverture
2) Utilité générale	7,55	8,00	" "
3) Préposé d'ouvrage général	5,40	5,70	" "
4) Préposé de nuit	5,30	5,60	" "
5) Surveillant de parcours	4,75	5,00	" "
6) Commis de la réception	5,60	5,95	" "
7) Auditeur de nuit	6,35	6,75	" "
8) Préposé à la piscine	4,10	4,35	" "
9) Préposé aux chambres	5,10	5,40	" "
10) Préposé à la buanderie	5,10	5,40	" "
11) Equipier (gouvernante)	5,10	5,40	" "
12) Cuisinier	6,00	6,35	" "
13) Assistant-cuisinier	5,00	5,30	" "
14) Aide-cuisinier	4,55	4,80	" "
15) Plongeur	4,40	4,65	" "
16) Capitaine	5,95	6,30	" "
17) Serveur	3,50	3,70	" "
18) Commis débarrasseur	4,30	4,55	" "
19) Equipier (conventions & congrès)	5,25	5,55	" "
20) Barman-caissier	3,60	3,80	" "
21) Aide-barman	4,10	4,35	" "
22) Commis de bar	4,25	4,50	" "

ANNEXE A - CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE (suite)

- 1) Sous réserve de ce qui est stipulé au paragraphe 2) ci-dessous, tout salarié reçoit vingt-cinq cents (25 ¢) de moins que le taux horaire de sa classification jusqu'à ce qu'il ait complété sa probation.
- 2) Tout salarié temporaire classifié préposé d'ouvrage général reçoit quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du taux horaire de sa classification jusqu'à ce qu'il ait complété sa probation; par la suite, ce salarié reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90%) du taux horaire de sa classification.
- 3) L'Employeur convient de maintenir un écart d'au moins dix cents (10 ¢) l'heure entre le salaire minimum et le taux horaire de toute classification.
- 4) Tout salarié dont le salaire horaire existant serait supérieur au taux horaire auquel il a droit en vertu de la présente convention continue d'être payé selon son salaire horaire existant.
- 5) Les parties conviennent que l'Employeur peut continuer la pratique existante en ce qui concerne l'affectation d'un salarié classifié auditeur de nuit au poste de commis de la réception. Ce salarié est payé selon le taux horaire de l'un ou l'autre poste qu'il occupe, sans égard à l'alinéa b) de l'article 12.03 de la convention collective.



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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10453-39
Date	Signature: 84-12-15	Réception: 84-12-19	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union des Employés de Commerce local 502 1010 Ste-Catherine E., suite 510 Montréal, Qué H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Atlific Inc 6550 Côte de Liesse V. St-Laurent, Qué H4T 1S7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Synd. Qué. de l'Imprimerie et des Communications, local 145 Att.: M. André Chouinard 627 rue Faillon Est Montréal, Qué H2R 1L9	E.V.: Alpine Inn, Ste-Marguerite Station Région <u>06-06</u> Activité <u>8811 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

ENTENTE: Article 20.01 de la convention collective - salaire

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	83-01-17

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

MEMOIRE D'ENTENTE



L'Article 20.01 de la Convention Collective présentement en vigueur à l'Hôtel Alpine Inn, entre Atlific Inc. et l'Union des employés de Commerce, Local 502, prévoyait une réouverture des négociations sur les salaires pour la période commençant le 1er octobre, 1984, jusqu'au 30 septembre, 1985.

Suite à la rencontre du 9 décembre, 1984, entre les deux Parties, il a été convenu que les taux de salaires horaires pour chaque classification seront ajustés ^{retro-activement} au 1er octobre, 1984, (01-10-84), tels qu'indiqués à la troisième colonne de l'Addendum (ci-annexé). Ces nouveaux taux de salaires ont été approuvés, dimanche le 9 décembre, 1984, par les salariés de l'Hôtel Alpine Inn.

L'employeur s'engage à remettre à chaque salarié le montant de la rétro pour le 25 décembre, 1984.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à St. Adèle, ce 15^e jour de Décembre, 1984.

ATLIFIC INC
ci-après appelée l' "EMPLOYEUR"
représentant l'Hôtel Alpine Inn

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 502, ci-après appelée
l' "UNION", représentée par LE
SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145

Massive

André Duro

Bouard

Louis Dumitrescu

Alphonse

Armand Curville

Paul Gauthier

Robert
Charles

Cécile Dagnon

Stéphane

ANNEXE "A" - CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRES (suite)

1. Sous réserve de ce qui est stipulé au paragraphe (2) ci-dessous, tout salarié reçoit vingt-cinq cents (.25¢) de moins que le taux horaire de sa classification jusqu'à ce qu'il ait complété sa probation.
2. Tout salarié temporaire classifié préposé d'ouvrage général reçoit quatre-vingt-cinq pour cent (85%) du taux horaire de sa classification jusqu'à ce qu'il ait complété sa probation; par la suite, ce salarié reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90%) du taux horaire de sa classification.
3. L'Employeur convient de maintenir un écart d'au moins dix cents (.10¢) l'heure entre le salaire minimum et le taux horaire de toute classification.
4. Tout salarié dont le salaire horaire existant serait supérieur au taux horaire auquel il a droit en vertu de la présente Convention continue d'être payé selon son salaire horaire existant.
5. Les parties conviennent que l'Employeur peut continuer la pratique existante en ce qui concerne l'affectation d'un salarié classifié auditeur de nuit au poste de commis de la réception. Ce salarié est payé selon le taux horaire de l'un ou l'autre poste qu'il occupe, sans égard à l'alinéa (b) de l'article 12.03 de la Convention Collective



ANNEXE "A" - CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRES

A D D E N D U M

CLASSIFICATIONS	1/10/82	1/10/83	1/10/84
1) Commis comptable	5.60	5.95	6.50
2) Utilité générale	7.55	8.00	8.55
3) Préposé d'ouvrage général	5.40	5.70	6.15
4) Préposé de nuit	5.30	5.60	6.00
5) Surveillant de parcours	4.75	5.00	5.00
6) Commis de la réception	5.60	5.95	6.50
7) Auditeur de nuit	6.35	6.75	7.25
8) Préposé à la piscine	4.10	4.35	4.50
9) Préposé aux chambres	5.10	5.40	5.80
10) Préposé à la buanderie	5.10	5.40	5.80
11) Equipier (gouvernante)	5.10	5.40	5.80
12) Cuisinier	6.00	6.35	7.00
13) Assistant-cuisinier	5.00	5.30	5.75
14) Aide-cuisinier	4.55	4.80	5.20
15) Plongeur	4.40	4.65	5.00
16) Capitaine	5.95	6.30	6.30
17) Serveur	3.50	3.70	4.00
18) Commis débarrasseur	4.30	4.55	5.00
19) Equipier (conventions & congrès)	5.25	5.55	6.00
20) Barman-caissier	3.60	3.80	4.10
21) Aide-barman	4.10	4.35	4.65
22) Commis de bar	4.25	4.50	4.80
23) Caissière Salle à Dîner	----	----	5.90