

82 JUL 21 15 11

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

PAR MESSENGER

ARTICLE 1
ARTICLE 2
ARTICLE 3
ARTICLE 4
ARTICLE 5
ARTICLE 6
ARTICLE 7

BUT DE LA CONVENTION
RECONNAISSANCE DU SYNDICAT
DROITS DE SYNDICAT

INTERVENUE

ENTRE



HOLIDAY INN DE QUEBEC CENTREVILLE,
COMMONWEALTH HOLIDAY INN DU CANADA LTEE.,
395, rue de la Couronne,
Québec, Qué.
G1K 7X4

Ci-après dénommée "L'EMPLOYEUR".

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU HOLIDAY
INN CENTREVILLE CSN,
a/s Fédération du Commerce Inc.,
155, boul. Charest est,
Québec, Qué.
G1K 3G6

Ci-après dénommé "LE SYNDICAT".

I N D E X

| | |
|------------------------|---|
| ARTICLE 1 | BUT DE LA CONVENTION |
| ARTICLE 2 | RECONNAISSANCE DU SYNDICAT |
| ARTICLE 3 | DROITS DE DIRECTION |
| ARTICLE 4 | EGALITE DE TRAITEMENT |
| ARTICLE 5 | REGIME SYNDICAL |
| ARTICLE 6 | ANCIENNETE |
| ARTICLE 7 | PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS |
| ARTICLE 8 | ARBITRAGE |
| ARTICLE 9 | ACTIVITES SYNDICALES |
| ARTICLE 10 | POSTE VACANT, MISE A PIED, RAPPEL |
| ARTICLE 11 | CHANGEMENTS TECHNIQUES |
| ARTICLE 12 | SALAIRES ET CLASSIFICATIONS |
| ARTICLE 13 | FETES CHOMEES ET PAYEES |
| ARTICLE 14 | CONGE ANNUEL |
| ARTICLE 15 | CONGES SOCIAUX |
| ARTICLE 16 | CONGE MATERNITE |
| ARTICLE 17 | INDEMNITE EN CAS DE MALADIE |
| ARTICLE 18 | CONGE SANS SOLDE |
| ARTICLE 19 | ASSURANCE COLLECTIVE |
| ARTICLE 20 | REGIME DE PENSION |
| ARTICLE 21 | HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE |
| ARTICLE 22 | UNIFORMES |
| ARTICLE 23 | LETTRES D'ENTENTE ET ANNEXES |
| ARTICLE 24 | MESURES DISCIPLINAIRES |
| ARTICLE 25 | SECURITE ET SANTE |
| ARTICLE 26 | COMMUNICATIONS |
| ARTICLE 27 | DEFINITIONS |
| ARTICLE 28 | DISPOSITIONS GENERALES |
| ANNEXE "A" | FORMULE D'ADHESION |
| ANNEXE "B" | SALAIRES ET CLASSIFICATIONS |
| LETTRE D'ENTENTE NO. 1 | |

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des salariés couverts par la présente convention et visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail.
- 2.02 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 La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise selon les dispositions du Code du Travail de la province de Québec en date du 6 juillet 1979.
- 2.04 Sous réserve de l'accréditation et de la pratique en vigueur à la date de 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.

ARTICLE 3

DROITS DE DIRECTION

- 3.01 Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion et, généralement diriger l'entreprise dans laquelle l'employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les méthodes d'exécution, décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations et

ARTICLE 3 DROITS DE DIRECTION (SUITE)

toute autre matière concernant les opérations de l'employeur et dont il n'est pas spécifiquement traité dans la présente convention.

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

ARTICLE 4 EGALITE DE TRAITEMENT

- 4.01 Ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants, ni les employés ne doivent faire de distinctions à l'égard de quelque personne que ce soit en raison de sa race, sa couleur, son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale ou le fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap, ou de ses activités syndicales; et les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

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

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

- 4.03 Les communications entre l'employeur et ses salariés se font en français, sous réserve des droits conférés à l'employeur en vertu des législations pertinentes.

ARTICLE 5

REGIME SYNDICAL

5.01

Tout salarié qui est membre du syndicat à la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la convention.

5.02

Tout nouveau salarié embauché après la date de signature des présentes doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

5.03

L'employeur retient sur la paie de chaque salarié les cotisations fixées par le syndicat et remet au trésorier du syndicat, dans les quinze (15) jours de la fin du mois, les sommes ainsi perçues. Le salarié doit, par un avis écrit, dans des termes semblables à ceux de l'annexe "A" des présentes, autoriser le versement de cette somme au syndicat.

Avec la remise mensuelle, l'employeur transmet au syndicat la liste des salariés et la cotisation syndicale perçue pour la période pour chacun d'eux.

5.04

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

5.05

L'employeur s'engage à fournir le 1er mars de chaque année, au secrétaire du syndicat, la liste complète de ses salariés, comprenant leur nom et prénom, leur traitement, la classification assignée (code), l'ancienneté départementale par groupe et classification, le département, leur dernière adresse domiciliaire connue, ainsi que leur date d'entrée en service. L'employeur transmet mensuellement les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance, les changements de fonction et la liste des salariés qui ont quitté le service de l'employeur

ARTICLE 5

ANCIENNETÉ (SUITE)

ARTICLE 5

REGIME SYNDICAL (SUITE)

et les nouveaux salariés qui ont été embauchés, copie de cette liste est adressée à la Fédération du Commerce Inc. (CSN), 155, boul. Charest est, Québec, G1K 3G6.

5.06

Les formules d'impôts T-4 et TP-4 indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

ARTICLE 6

ANCIENNETÉ

6.01

L'ancienneté générale d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'employeur depuis sa dernière date d'entrée en service.

L'ancienneté départementale d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'employeur dans un département.

6.02

Pour les fins d'ancienneté, les parties reconnaissent l'existence de trois (3) groupes, à savoir:

1. Le groupe des employés réguliers;
2. Le groupe des employés réguliers à temps partiel;
3. Le groupe des employés temporaires ou surnuméraires

Une liste d'ancienneté est établie pour chaque groupe.

6.03

Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a complété trente (30) jours de travail chez l'employeur. L'ancienneté est alors rétroactive à la date de son entrée en service. Pendant cette période de probation, le salarié peut être mis à pied, suspendu ou congédié sans qu'il ait droit de recourir à la procédure de grief prévue par la convention collective.

ARTICLE 6 ANCIENNETE (SUITE)

ARTICLE 6 ANCIENNETE (SUITE)

- 6.04 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 équivalente à sa période d'ancienneté, sans excéder douze (12) mois;
 - d) absence sans permission ou sans raison valable excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs de travail;
 - e) défaut du salarié mis à pied de reprendre le travail dans les cinq (5) jours qui suivent la réception d'un avis de retour au travail adressé sous pli recommandé à sa dernière adresse connue.
- 6.05 Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- a) durant une mise à pied pour la période équivalente à son ancienneté, sans excéder douze (12) mois;
 - b) absence pour maladie industrielle ou accident de travail;
 - c) absence prévue par la convention collective ou autrement autorisée par l'employeur;
 - d) absence pour maladie ou accident n'excédant pas douze (12) mois. Après une telle période d'absence, le salarié conserve son ancienneté
- 6.06 Pour les fins d'ancienneté, les parties reconnaissent l'existence des départements suivants:
- 1. Cuisine et réception des marchandises;
 - 2. Coffee shop (casse-croûte);
 - 3. Housekeeping (entretien ménager);

l'article 8.

ARTICLE 6

ANCIENNETE (SUITE)

4. Salle à dîner et service aux chambres;
5. Bell man (chasseur);
6. Entretien (maintenance);
7. Banquet;
8. Maxi;
9. Le Coin;
10. Réception;
11. Secrétariat et comptabilité.

6.07

Un salarié promu hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté pour une période de six (6) mois à compter de la date de sa promotion s'il redevient salarié.

Après cette période, il perd son ancienneté.

ARTICLE 7

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

7.01

Grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

7.02

Le salarié seul ou le délégué de département ou le syndicat doit soumettre tout grief, par écrit, au directeur-général ou à son représentant dans les quinze (15) jours de la naissance du grief. Cependant, si un salarié ne pouvait à cause de la nature du grief avoir connaissance de celui-ci à la date de sa naissance, tel grief pourra être logé dans les quinze (15) jours de la première date où il aurait pu en avoir connaissance.

7.03

Le directeur-général ou son représentant donne sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours de la réception du grief.

7.04

Si la décision n'est pas satisfaisante ou à défaut de décision dans le délai prévu, le grief est référé à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 8.

ARTICLE 7 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (SUITE)

- 7.05 Un salarié ne doit être aucunement pénalisé par son supérieur à cause de la présentation d'un grief.
- 7.06 Les parties peuvent, par écrit, et d'un commun accord, extensionner les délais prévus aux paragraphes 7.02 et 7.03.

ARTICLE 8 ARBITRAGE

- 8.01 Dans les trente(30) jours de la décision du directeur-général ou de son représentant, ou, à défaut de décision, dans les trente (30) jours de l'expiration du délai accordé à l'article 7.03 pour rendre une décision, le syndicat soumet le grief à l'arbitrage, par un avis écrit envoyé à l'employeur.
- 8.02 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases de la procédure de règlement des griefs.
- 8.03 Dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis écrit prévu à l'article 8.01, le grief est référé à une personne choisie d'un commun accord par les parties. A défaut d'entente entre les parties, l'arbitre est désigné par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre. Le délai prévu au présent article est indicatif.
- 8.04 Une fois nommé, l'arbitre convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les deux (2) mois suivant sa nomination.
- 8.05 L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du Travail en ce qui concerne l'arbitrage de griefs.

ARTICLE 8

ARBITRAGE (SUITE)

- 8.06 L'arbitre a juridiction pour interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la présente convention. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les deux (2) parties à cette convention.
- 8.07 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer, d'ajouter ou de soustraire quelque disposition de cette convention collective. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier ou annuler la mesure disciplinaire imposée par l'employeur.
- 8.08 Les frais, dépenses et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'employeur et par le syndicat.

ARTICLE 9

ACTIVITES SYNDICALES

- 9.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage à la cafétéria, au Bar Le Coin, à la cuisine, au Maxi et à la réception 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.
- 9.02 Le syndicat avise l'employeur, par écrit, du nom des salariés qui sont délégués et de tout changement qui pourra se produire par la suite.
- 9.03 Aux fins de cette convention, le syndicat peut nommer quatre (4) délégués. Ils ont pour fonctions de favoriser le règlement des problèmes relatifs aux relations de travail pouvant surgir au sein du groupe qu'ils représentent. Ils peuvent, à cette fin, s'absenter de leur travail sans perte de traitement et sur autorisation de leur supérieur immédiat.

ARTICLE 9 ACTIVITES SYNDICALES (SUITE)

- ARTICLE 9 ACTIVITES SYNDICALES (SUITE)
- 9.04 Le représentant extérieur du syndicat, après identification auprès du directeur-général et après avoir obtenu son autorisation, laquelle ne peut être refusée sans raison valable, peut visiter les locaux de l'employeur, en temps raisonnable, dans le but de vérifier les conditions de travail des salariés, étant bien convenu que de telles visites ne doivent aucunement affecter les devoirs et le travail des salariés.
- 9.05 L'employeur libère trois (3) salariés pour participer aux séances de négociation et de conciliation de la convention collective, sans perte de traitement.
- 9.06 L'employeur libère, sans perte de salaire, les délégués concernés par le problème discuté lors de réunions qu'il convoque.
- 9.07 L'employeur libère, sans solde, cinq (5) salariés de départements différents pour participer aux congrès de la CSN, de la Fédération du Commerce Inc. (CSN), du Conseil Central de Québec, de leurs instances respectives ou pour participer à des réunions ou sessions d'étude. La demande écrite en duplicata pour une telle libération doit être faite sept (7) jours à l'avance et un maximum de trente (30) jours par année est consacré à de telles libérations.
- 9.08 Dans le cas d'une réunion avec l'employeur pour la discussion de griefs et à la demande du syndicat, le représentant extérieur du syndicat peut y participer.
- 9.09 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat peut être accompagné, à sa demande, d'un (1) délégué syndical disponible, lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.

ARTICLE 9

ACTIVITES SYNDICALES (SUITE)

9.10

Le syndicat peut tenir deux assemblées générales par année dans un local disponible mis gratuitement à sa disposition par l'employeur. Cependant, cette clause ne doit pas avoir pour effet de priver l'employeur de la location de ses locaux.

9.11

Lors des libérations prévues à l'article 9.07, l'employeur verse aux salariés leur rémunération comme s'ils avaient travaillé et retient à même les cotisations syndicales dues au syndicat les montants ainsi versés, y incluant les bénéfices marginaux et contributions diverses de l'employeur pour les salariés.

9.12

Tout membre du syndicat appelé à exercer une fonction syndicale temporaire ou permanente obtient un congé sans solde à cette fin moyennant un avis écrit préalable donné à l'employeur par le syndicat. Un tel avis doit être de quinze (15) jours pour une fonction temporaire, c'est-à-dire d'une durée de moins de quatre-vingt-dix (90) jours et de trente (30) jours pour une fonction d'une durée de plus de quatre-vingt-dix (90) jours. Ce congé est renouvelable automatiquement tant et aussi longtemps que le salarié continue d'occuper une fonction syndicale. Le salarié qui bénéficie de ce congé conserve tous les droits prévus au régime d'assurance collective à condition d'acquitter la totalité de la prime dans les dix (10) premiers jours de chaque mois.

Quand le salarié désire reprendre son poste, il donne à l'employeur un avis écrit de trente (30) jours. Il retourne alors à la fonction qu'il occupait au moment de son départ, sous réserve de toute mise à pied qui aurait pu l'affecter durant son congé.

10.01

10.01

ARTICLE 10 POSTE VACANT, MISE A PIED, RAPPEL (SUITE)

Le salarié régulier ainsi affecté, pour une période de plus de trois (3) semaines, peut déposer un salaire ayant moins d'ancienneté départementale que le candidat qui a postulé au poste vacant.

ARTICLE 10 POSTE VACANT, MISE A PIED, RAPPEL

- 10.01 Un poste vacant, que l'employeur décide de combler, ou un poste nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation est affiché par l'employeur aux tableaux d'affichage pendant sept (7) jours et copie de l'avis est transmise au syndicat. Les salariés intéressés doivent, pendant ce délai, déposer leur demande au bureau du directeur-général, avec copie au secrétaire du syndicat.
- 10.02 L'employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure suivante:
- a) l'employeur accorde le poste au salarié du département concerné ayant le plus d'ancienneté départementale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;
 - b) si aucun salarié du département concerné ne peut remplir les exigences normales du poste, ou 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 de ses droits. Si, au cours de cette période, l'employeur retourne le salarié à son poste antérieur, il a le fardeau de la preuve en cas de grief.
- 10.03 Dans le cas de réduction de personnel, le salarié affecté est celui ayant le moins d'ancienneté départementale dans le département et la classification où doit s'effectuer la réduction de personnel.

ARTICLE 10

POSTE VACANT, MISE A PIED, RAPPEL (SUITE)

Le salarié régulier ainsi affecté, pour une période de plus de trois (3) semaines, peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté générale que lui, à condition qu'il puisse immédiatement remplir les exigences normales du poste.

Le salarié mis à pied pour une période de plus de trois (3) semaines reçoit son avis de relevé d'emploi dans les trois (3) jours de la mise à pied.

En y faisant les adaptations nécessaires, le salarié régulier cédulé pour travailler régulièrement quarante (40) heures par semaine et dont la semaine est réduite de huit (8) heures par semaine pendant six (6) semaines consécutives, peut se prévaloir du droit de déplacement prévu au présent article.

10.04 Lors d'une mise à pied permanente d'un (1) ou plusieurs salariés, l'employeur avise par écrit les salariés ainsi affectés sept (7) jours à l'avance, avec copie au syndicat.

10.05 Le rappel au travail s'effectue par ordre d'ancienneté, le plus ancien étant rappelé au travail le premier, à la condition que le salarié puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction.

10.06 Lorsqu'il y a réduction de travail, l'employeur ne réduit pas les heures de travail des employés, mais réduit plutôt leur nombre afin de permettre aux employés ayant le plus d'ancienneté de compléter leur semaine régulière de travail.

ARTICLE 11

CHANGEMENTS TECHNIQUES

11.01 Reconnaisant que le bien-être des salariés est fonction du succès et de la prospérité de l'employeur, le syndicat ainsi que les salariés s'engagent à coopérer à l'introduction ou à l'installation de tout changement technique ou technologique au fur et à mesure des besoins de l'employeur.

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

ARTICLE 10

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS (SUITE)

12.04

Jours et détails de la paie

a) Tous les salaires sont payés tous les deux (2) vendredis. Si le vendredi est férié, les salaires sont payés le jour ouvrable précédent.

ARTICLE 11

CHANGEMENTS TECHNIQUES (SUITE)

11.03

Si des mises à pied deviennent nécessaires en vertu du présent article, elles sont effectuées conformément à la convention collective.

11.04

L'employeur ne peut donner à sous-contrat ou à contrat à forfait du travail qui est normalement effectué par les salariés de l'entreprise, à l'exception de ce qui est déjà concédé à des tiers, en date du 7 décembre 1979.

Nonobstant ce qui précède, compte tenu de la nature irrégulière et/ou technique de certains travaux, l'employeur peut confier à sous-contrat ou à contrat à forfait l'exécution de ces travaux. Dans ce dernier cas, l'octroi de tels contrats ne doit pas avoir pour effet d'entraîner des mises à pied de salariés réguliers.

ARTICLE 12

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

12.01

Les classifications auxquelles s'applique la présente convention et les taux de salaire payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe "B" qui fait partie intégrante de la présente convention.

12.02

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

12.03

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

ARTICLE 12

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS (SUITE)

12.04

Jours et détails de la paie.

- a) Tous les salariés sont payés tous les deux (2) vendredis. Si le vendredi est fête, les salariés sont payés le jour ouvrable précédent.
- b) Au cas de maladie ou accident de travail, la paie ou le chèque d'assurance-maladie sera expédié au domicile du salarié par courrier, à sa demande.

12.05

L'employeur remet au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie en français contenant:

- 1. le nom et prénom du salarié;
- 2. l'identification de l'emploi du salarié (code);
- 3. la date du paiement (sur le chèque) et la période de travail qui correspond au paiement;
- 4. le nombre d'heures payées au taux normal;
- 5. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- 6. la nature et le montant des primes, indemnités, allocations, commissions ou pourboires versés, s'il y a lieu;
- 7. le taux du salaire;
- 8. le montant du salaire brut;
- 9. la nature et le montant des déductions opérées;
- 10. le montant net versé au salarié;
- 11. le montant cumulatif du salaire gagné et des déductions opérées depuis le 1er janvier de chaque année.

12.06

Le salarié affecté aux banquets peut vérifier dans le livre de l'employeur prévu à cet effet les détails de ses pourboires.

12.07

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

12.08

Lorsqu'un salarié couvert par la présente convention remplit temporairement, à la demande de l'employeur, une fonction couverte par la convention, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, il recevra, pour la durée de son travail, le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée, pourvu qu'il accomplisse plus de quatre (4) heures consécutives cette autre fonction.

ARTICLE 13

FETES CHOMEES ET PAYEES

13.01

Les jours suivants sont considérés comme jours fériés:

- Fête de l'employé;
- le Jour de l'An;
- Pâques;
- la Fête de Dollard;
- la St-Jean Baptiste;
- la Confédération;
- l'Action de Grâces;
- Noël;
- la Fête du Travail;
- anniversaire d'entrée en service;
- Veille de Noël;
- Lendemain de Noël.

13.02

Le salarié régulier bénéficie du paiement du jour férié s'il a travaillé le jour précédant le jour férié et le jour suivant le jour férié, sauf s'il est en congé annuel, en congé hebdomadaire, bénéficie d'un congé social ou est absent pour un motif prévu par la convention collective ou autrement autorisé par l'employeur.

Nonobstant ce qui précède, un(e) salarié(e) régulier(e) en congé sans solde, en congé de maternité ou absent(e) pour maladie industrielle ou autre et accident du travail ou autre, ne bénéficie pas du paiement du jour férié.

13.03

Si un jour férié coïncide avec un congé hebdomadaire cédulé, il est payé à taux simple ou reporté, au choix du salarié, à une date ultérieure dans les trente (30) jours suivant le jour férié, après entente avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 13

FETES CHOMEES ET PAYEES (SUITE)

- 13.04 Si un jour férié coïncide avec la période de vacances d'un salarié, ce congé est payé à taux simple ou reporté, au choix du salarié, à la fin de sa période de vacances.
- 13.05 Le nombre d'heures rémunérées pour un jour férié est égal au nombre d'heures de travail qui auraient été autrement travaillées.
- 13.06 Le salarié régulier cédulé et qui travaille l'un de ces jours fériés est rémunéré, à son choix, comme suit:
1. A taux double, pour chaque heure travaillée, ou;
 2. A taux simple et le choix d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié, après entente avec son supérieur immédiat.
- 13.07 Le salarié régulier cédulé pour être en congé et qui travaille, à la demande de l'employeur, est rémunéré, à son choix, comme suit:
1. A taux triple, pour chaque heure travaillée, ou;
 2. A taux double et le choix d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié, après entente avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 14

CONGE ANNUEL

- 14.01 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.

ARTICLE 14 CONGE ANNUEL (SUITÉ)

- 14.02 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.
- 14.03 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.
- 14.04 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété quatre (4) années d'ancienneté, a droit à des vacances d'une durée de trois (3) semaines 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.
- 14.05 Un salarié qui, au premier mai d'une année, a complété huit (8) années d'ancienneté, a droit à des vacances d'une durée de quatre (4) semaines 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.
- 14.06 L'employeur affiche, au plus tard le 15 mars, une liste des salariés avec leur ancienneté, la durée de congé annuel à laquelle ils ont droit, le nombre de salariés qui peuvent prendre leurs vacances en même temps, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence, au plus tard le 1er avril.
- 14.07 L'employeur détermine la date du congé annuel en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés et de l'ancienneté départementale et à condition que l'employeur puisse recruter du personnel qualifié pour assurer la continuité des opérations.
- 14.08 La période située entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année sera considérée comme la période pour prendre ses vacances. Pour plus de précision, la période située entre le 15 juin et le 15 septembre est comprise dans la période pour prendre des vacances.

ARTICLE 14 CONGE ANNUEL (SUITE)

- 14.09 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie, pour raison de maladie, accident, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, doit en aviser son employeur, dès que possible, avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire, résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, le salarié doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique. L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci.
- 14.10 La liste des vacances est affichée pour chaque département le 15 avril, aux endroits habituels.
- 14.11 La rémunération du congé annuel est remise au salarié avant son départ pour chaque période de congé annuel.
- 14.12 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.

ARTICLE 15 CONGES SOCIAUX

- 15.01 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à cinq (5) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours devant être travaillés.
- 15.02 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à trois (3) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de ses père et mère, frère, soeur, beau-père et belle-mère. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours devant être travaillés jusqu'au jour des funérailles.

ARTICLE 15 CONGES SOCIAUX (SUITE)

- 15.03 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à un (1) jour de congé payé à son taux régulier pour assister aux funérailles de son beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père et grand-mère, si le jour des funérailles est un jour devant être travaillé.
- 15.04 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.
- 15.05 Un salarié bénéficie d'un congé sans solde à condition d'aviser son supérieur immédiat quatorze (14) jours avant le congé.
- Cinq (5) jours à l'occasion de son mariage;
 - Un (1) jour à l'occasion du mariage d'un frère, d'une soeur, de son père ou de sa mère, de son enfant.
- 15.06 Un salarié régulier 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.
- 15.07 L'employeur accorde le temps nécessaire afin de voter aux élections fédérales ou provinciales, tel que prévu par les lois respectives.
- L'employeur accorde le temps nécessaire, au maximum trois (3) heures, sur avis d'une (1) semaine, afin de permettre au salarié de voter aux élections à l'échevinage et mairie et pour l'élection des commissaires d'écoles.

ARTICLE 16 CONGE MATERNITE

- 16.01 L'employeur accorde un congé sans solde à la salariée enceinte à compter du début du septième

ARTICLE 16

CONGE MATERNITE (SUITE)

- 17.06 (7e) mois de sa grossesse jusqu'à la fin du deuxième (2e) mois suivant l'accouchement. Elle peut quitter plus tôt au cours de sa grossesse et revenir plus tard après l'accouchement sur avis médical. A son retour, elle reprend son poste avec tous ses droits et privilèges.
- 17.07
- 16.02 Un congé sans solde de huit (8) semaines consécutives est accordé à un salarié qui adopte un enfant, à la condition qu'il soit la personne reconnue pour s'occuper à plein temps de son enfant et sur avis préalable de deux (2) mois.
- 16.03 A la fin de son congé de maternité, la salariée peut obtenir un congé sans solde ne pouvant excéder six (6) mois. Elle doit présenter à l'employeur une demande écrite.

ARTICLE 17

INDEMNITE EN CAS DE MALADIE

- 17.01 Les salariés réguliers à temps plein sont éligibles, dès qu'ils ont complété une (1) année de services continus pour l'employeur, à une indemnité en cas d'absences pour maladie selon les dispositions qui suivent.
- 17.02 Le salarié malade doit aviser l'employeur de son absence pour maladie dans les trois (3) heures suivant l'heure à laquelle il devait se présenter au travail, et ce dès la première journée.
- 17.03 L'indemnité est payable à compter de la quatrième journée consécutive de maladie et est versée uniquement pour les journées où l'employé aurait été cédulé.
- 17.04 Le salarié doit fournir un certificat médical à compter de la quatrième journée consécutive de maladie et l'employeur se réserve le droit de faire examiner le salarié par un médecin de son choix, à ses propres frais.
- 17.05 L'indemnité est égale au nombre d'heures de travail qui auraient été autrement travaillées.

ARTICLE 17

INDEMNITE EN CAS DE MALADIE (SUITE)

- 17.06 L'indemnité n'est pas versée si la maladie se produit alors que l'employé est en vacances annuelles.
- 17.07 Le salarié n'a pas droit à l'indemnité pour toute journée ou partie de journée pour laquelle il reçoit une compensation en vertu d'un régime d'assurance prévu par la présente convention collective ou pour toute journée ou partie de journée où le salarié reçoit une compensation en vertu de la Loi des Accidents du Travail de la province de Québec.
- 17.08 Le salarié qui a perçu une indemnité de maladie en vertu du présent article ne devient à nouveau éligible à une telle indemnité qu'après son retour au service de l'employeur pour une période de trente (30) jours ouvrables ou plus.

ARTICLE 18

CONGE SANS SOLDE

- 18.01 L'employeur peut, à sa discrétion, accorder à un salarié un permis d'absence sans traitement pour un motif valable et pour une période déterminée.
- 18.02 Le salarié doit en faire la demande par écrit au directeur de l'hôtel avec copie au syndicat en explicitant les raisons et la durée du congé désiré. Une telle demande doit être présentée dès que possible.
- 18.03 L'employeur donnera une réponse par écrit au salarié dans les sept (7) jours ouvrables suivant la demande, avec copie au syndicat.
- 18.04 Durant un tel congé sans solde, le salarié conserve son ancienneté. Il l'accumule pour une période maximum d'un (1) mois.

ARTICLE 19

ASSURANCE COLLECTIVE

19.01

L'employeur maintiendra en vigueur pour la durée de la présente convention collective le régime d'assurance existant à la date de signature de la convention collective de travail. La contribution de l'employeur et des salariés demeure la même.

ARTICLE 20

REGIME DE PENSION

20.01

L'employeur maintient en vigueur pour la durée de la présente convention collective le régime de pension en vigueur à la date de signature de la convention collective. La contribution de l'employeur et des salariés demeure la même.

ARTICLE 21

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

21.01

La semaine régulière de travail des salariés réguliers couverts par la convention collective est de quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de travail de huit (8) heures chacun. Ceci ne doit aucunement être interprété comme étant une garantie d'heures de travail hebdomadaires ou journalières.

Tout salarié régulier a droit à un congé de quarante-huit (48) heures consécutives.

La semaine normale de travail commence le samedi et se termine le vendredi. Les heures de travail exécutées le samedi lorsque le début de l'horaire est le vendredi seront réputées avoir été effectuées le vendredi.

Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque période de quatre (4) heures de travail complétées; pour les départements à service continu, cette période est prise par les salariés par alternance.

L'acquisition des heures de chaque département, laquelle peut être modifiée les jours précédents.

ARTICLE 21

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE (SUITE)

21.02

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%).

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%).

21.03

Le temps supplémentaire est volontaire et réparti entre les salariés qui exécutent normalement ce travail, sauf en continuité du travail commencé. La continuité ne peut être prolongée pour une période équivalente à huit (8) heures de travail, sauf si le salarié accepte. Il est obligatoire par ordre inverse d'ancienneté.

21.04

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

21.05

Tout salarié régulier 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 salaire pour son déplacement et d'un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

21.06

L'employeur prépare la cédule de travail et en informe les salariés réguliers deux (2) jours ouvrables à l'avance, en tenant compte de la fluctuation des besoins de chaque département, laquelle peut être modifiée la journée précédente.

ARTICLE 21 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE (SUITE)

21.07 Dans chaque département et à l'intérieur de chaque classification, le cédule de travail est préparée en tenant compte de l'ancienneté départementale des salariés et, dans la mesure du possible, de leur disponibilité, dans l'ordre suivant:

1. salariés réguliers;
2. salariés réguliers à temps partiel;
3. salariés surnuméraires ou temporaires.

ARTICLE 22 UNIFORMES

22.01 L'employeur continue de mettre à la disposition et d'entretenir, à ses frais, les uniformes qu'il fournit.

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

ARTICLE 23 LETTRES D'ENTENTE ET ANNEXES

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

ARTICLE 24 MESURES DISCIPLINAIRES

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

24.02 Lorsqu'un salarié a posé un acte entraînant contre lui une suspension ou un congédiement, l'employeur rencontre et communique par écrit au salarié concerné et au délégué syndical, la nature, les faits et la date de l'acte reproché.

ARTICLE 25 CONVOCATIONS

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

ARTICLE 24

MESURES DISCIPLINAIRES (SUITE)

- 24.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 24.04 Aucune offense d'un salarié datant de plus de six (6) mois de travail ne peut être invoquée par la suite, sauf si une infraction de même nature lui est reprochée.
- 24.05 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur a le fardeau de la preuve.
- 24.06 Sur avis à l'employeur ou à son représentant, tout salarié, seul ou accompagné d'un représentant du syndicat, peut consulter son dossier.

ARTICLE 25

SECURITE ET SANTE

- 25.01 L'employeur prend les moyens adéquats pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- 25.02 Le syndicat convient de coopérer avec l'employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents, et coopère afin que les salariés obéissent aux exigences des autorités provinciales ainsi qu'aux règlements raisonnables qui peuvent être adoptés aux fins d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.
- 25.03 Un salarié victime d'un accident de travail est rémunéré pour toute heure perdue le jour de l'accident, s'il lui est impossible de compléter ou de terminer sa journée normale de travail à cause de l'accident.

ARTICLE 26

COMMUNICATIONS

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

ARTICLE 26

COMMUNICATIONS (SUITE)

A l'employeur:

Holiday Inn de Québec Centreville,
Commonwealth Holiday Inn du Canada Ltée.,
395, rue de la Couronne,
Québec, Qué.
G1K 7X4

Au syndicat:

Syndicat des Travailleurs du Holiday
Inn Centreville CSN,
a/s Fédération du Commerce Inc.,
155, boul. Charest est,
Québec, Qué.
G1K 3G6

- 26.02 Tout avis ainsi expédié est censé avoir été signifié le jour ouvrable suivant la date de son dépôt à la poste; le reçu de recommandation postale sert à établir la date de la mise à la poste.
- 26.03 L'une ou l'autre des parties peut, en tout temps, changer son adresse, en donnant avis à cet effet comme sus-mentionné.

ARTICLE 27

DEFINITIONS

- 27.01 Salarié: Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération.
- 27.02 Salarié en probation: Un salarié qui n'a pas complété trente (30) jours de travail au service de l'employeur.
- 27.03 Salarié régulier: Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une semaine de travail de plus de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 27

DEFINITIONS

- 27.04 Salarié régulier à temps partiel: Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour une semaine de travail de vingt-quatre (24) heures ou moins.
- 27.05 Salarié temporaire ou surnuméraire: Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est assigné à un travail spécifique à durée déterminée ou à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, tel les employés de banquets.
- 27.06 Conjoint: l'homme et la femme:
- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
 - b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
 - i. résident ensemble depuis trois ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union; et
 - ii. sont publiquement représentés comme conjoints;
- 27.06 L'ancienneté du salarié régulier à temps partiel ou du salarié temporaire ou surnuméraire s'accumule au prorata du temps travaillé.
- Pour les fins d'application de la convention, le salarié régulier a préséance sur le salarié régulier à temps partiel ou le salarié temporaire ou surnuméraire et le salarié régulier à temps partiel a préséance sur le salarié temporaire ou surnuméraire.

ARTICLE 28

DISPOSITIONS GENERALES

- 28.01 L'employeur convient de payer quinze pour cent (15%) de l'addition d'un groupe organisé de clients (Tour) aux salariés de la section de la salle à manger où ils ont été servis.
- 28.02 Toute réunion convoquée par l'employeur pendant les heures de travail ou après les heures de travail doit être rémunérée comme des heures régulières de travail.

ARTICLE 28 DISPOSITIONS GENERALES (SUITE)

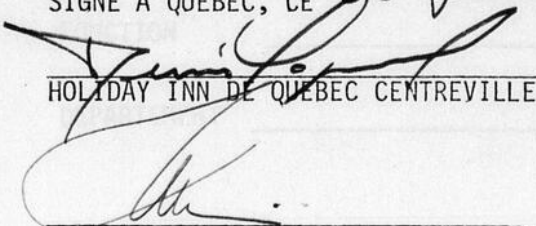
- 28.03 L'employeur fournit le repas et le café gratuitement.
- 28.04 Les salariés ont droit à trente (30) minutes rémunérées pour prendre leur repas. Cette période de temps n'est pas calculée aux fins des dispositions relatives au versement du temps supplémentaire.
- 28.05 Le salarié dont les heures sont brisées reçoit une prime additionnelle de vingt-cinq cents (\$0.25) par heure travaillée.
- 28.06 Les femmes de chambre effectuent l'entretien ménager d'un maximum de quinze (15) chambres par jour.
- 28.07 Il n'y a pas de rotation dans les sections de la salle à manger, sauf en ce qui a trait au remplacement des salariés lors d'absences.

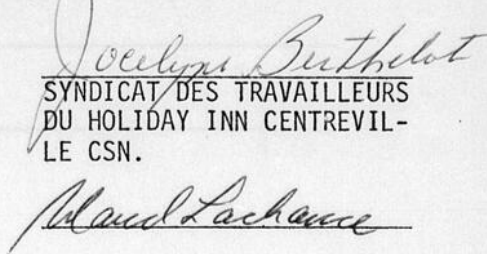
ARTICLE 29 DUREE

- 29.01 La convention collective est en vigueur à compter de sa signature jusqu'au quatre juillet 1984. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf en ce qui a trait aux taux de salaires prévus à l'annexe "B" qui entrent en vigueur le 5 avril 1982, tel que prévu.
- 29.02 La rétroactivité est versée, pour chaque heure travaillée, aux salariés à l'emploi de l'employeur à la date de signature de la convention collective.

SIGNE A QUEBEC, CE

30 juillet 1982


HOLIDAY INN DE QUEBEC CENTREVILLE


SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU HOLIDAY INN CENTREVILLE
LE CSN.

ANNEXE "A"

ANNEXE "A"

FORMULE D'ADHESION ET DE RETENUE SYNDICALE

NOM: _____

ADRESSE: _____

TELEPHONE: _____

En conformité avec l'article 5 de la présente convention, je, soussigné, donne mon adhésion au Syndicat des travailleurs du Holiday Inn Centreville CSN.

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions, ainsi qu'à payer la contribution fixée par le syndicat. A cet effet, j'autorise mon employeur à retenir périodiquement sur ma paie, ma contribution syndicale et le droit d'entrée et à la remettre à qui de droit.

DATE: _____

SIGNATURE DU SALARIE _____

FONCTION _____

DEPARTEMENT _____

| QUALITE | 01/01/82 | 05/01/82 | 01/10/82 | 01/01/83 | 01/01/84 | 01/01/85 |
|--------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Directeur | 7.70 | 8.15 | 8.30 | 8.55 | 8.95 | 9.25 |
| Président | 7.04 | | | 7.15 | 7.25 | 7.35 |
| Directeur adjoint | 6.31 | | | 6.45 | 6.55 | 6.65 |
| Aide administrateur | 5.17 | | | 5.25 | 5.35 | 5.45 |
| Leveur de matériel | 5.17 | | | 5.25 | 5.35 | 5.45 |
| Receveur | 5.17 | | | 5.25 | 5.35 | 5.45 |
| Depense courante | 5.17 | | | 5.25 | 5.35 | 5.45 |
| Brouvère | | | | | | |
| Barman/service | | | | | | |
| Catallère | | | | | | |
| Commissaire d'arrondissement | | | | | | |
| Barman/stand-up | | | | | | |
| Casse-croûtes | | | | | | |
| Serveur/serveuse | | | | | | |
| Commissaire d'arrondissement | | | | | | |
| Hôtesse/catallère | | | | | | |
| Houssier/plac | | | | | | |
| Femme de chambre | | | | | | |
| Houssier | | | | | | |
| Préposé à l'entretien | | | | | | |
| Salle à office | | | | | | |
| Serveur/serveuse | | | | | | |
| Catallère | | | | | | |
| Chasseur | | | | | | |
| Chasseur | | | | | | |
| Portier | | | | | | |
| Entretien | | | | | | |
| Unité d'entretien | | | | | | |
| Houssier | | | | | | |
| Entretien | | | | | | |
| Serveur/serveuse | 4.45 | 4.85 | 5.05 | 5.60 | 5.70 | 6.00 |
| Portier | 5.75 | 5.95 | 5.75 | 5.30 | 6.40 | 6.70 |
| Serveur de bruyage des banquet | 4.45 | 4.85 | 5.05 | 5.60 | 5.70 | 6.00 |

ANNEXE " B "

| <u>CLASSIFICATION</u> | <u>04/04/82</u> | <u>05/04/82</u> | <u>05/10/82</u> | <u>05/04/83</u> | <u>05/10/83</u> | <u>05/04/84</u> |
|----------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| <u>Cuisine</u> | | | | | | |
| 1er cuisinier | 7.70 | 8.10 | 8.30 | 8.85 | 8.95 | 9.25 |
| 2e cuisinier | 7.04 | 7.44 | 7.64 | 8.19 | 8.29 | 8.59 |
| 3e cuisinier | 6.21 | 6.61 | 6.81 | 7.36 | 7.46 | 7.76 |
| Aide cuisinier | 5.17 | 5.57 | 5.77 | 6.32 | 6.42 | 6.72 |
| Laveur vaisselle | 5.17 | 5.57 | 5.77 | 6.32 | 6.42 | 6.72 |
| Receveur | 5.50 | 5.90 | 6.10 | 6.65 | 6.75 | 7.05 |
| Depense pantry | 5.17 | 5.57 | 5.77 | 6.32 | 6.42 | 6.72 |
| <u>Breuvage</u> | | | | | | |
| Barman/service | 5.35 | 5.75 | 5.95 | 6.50 | 6.60 | 6.90 |
| Caissière | 4.90 | 5.30 | 5.50 | 6.05 | 6.15 | 6.45 |
| Commis débarrasseur (bar) | 4.88 | 5.28 | 5.48 | 6.03 | 6.13 | 6.43 |
| Barman/Stand-up | 4.50 | 4.90 | 5.10 | 5.65 | 5.75 | 6.05 |
| <u>Casse-croûte</u> | | | | | | |
| Serveur/serveuse | 4.60 | 5.00 | 5.20 | 5.75 | 5.85 | 6.15 |
| Commis débarrasseur | 4.88 | 5.28 | 5.48 | 6.03 | 6.13 | 6.43 |
| Hôtesse/caissière | 4.90 | 5.30 | 5.50 | 6.05 | 6.15 | 6.45 |
| <u>Housekeeping</u> | | | | | | |
| Femme de chambre | 5.50 | 5.90 | 6.10 | 6.65 | 6.75 | 7.05 |
| Houseman | 5.50 | 5.90 | 6.10 | 6.65 | 6.75 | 7.05 |
| Préposé à la buanderie | 5.50 | 5.90 | 6.10 | 6.65 | 6.75 | 7.05 |
| <u>Salle à dîner</u> | | | | | | |
| Serveur/serveuse | 4.60 | 5.00 | 5.20 | 5.75 | 5.85 | 6.15 |
| Caissière | 4.90 | 5.30 | 5.50 | 6.05 | 6.15 | 6.45 |
| <u>Chasseur</u> | | | | | | |
| Chasseur | 4.60 | 5.00 | 5.20 | 5.75 | 5.85 | 6.15 |
| Porter | 4.70 | 5.10 | 5.30 | 5.85 | 5.95 | 6.25 |
| <u>Entretien</u> | | | | | | |
| Homme d'entretien | 7.15 | 7.55 | 7.75 | 8.30 | 8.40 | 8.70 |
| Handyman | 5.50 | 5.90 | 6.10 | 6.65 | 6.75 | 7.05 |
| <u>Banquets</u> | | | | | | |
| Serveur/serveuse | 4.45 | 4.85 | 5.05 | 5.60 | 5.70 | 6.00 |
| Porter | 5.15 | 5.55 | 5.75 | 6.30 | 6.40 | 6.70 |
| Serveur de breuvage des banquets | 4.45 | 4.85 | 5.05 | 5.60 | 5.70 | 6.00 |

A N N E X E "B" (SUITE)

| <u>CLASSIFICATION</u> | <u>04/04/82</u> | <u>05/04/82</u> | <u>05/10/82</u> | <u>05/04/83</u> | <u>05/10/83</u> | <u>05/04/84</u> |
|-----------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| <u>Secrétariat</u> | | | | | | |
| Secrétaire aux revenus | 6.35 | 6.75 | 6.95 | 7.50 | 7.60 | 7.90 |
| Secrétaire aux comptes recevables | 5.70 | 6.10 | 6.30 | 6.85 | 6.95 | 7.25 |
| Secrétaire des banquets | 5.70 | 6.10 | 6.30 | 6.85 | 6.95 | 7.25 |
| <u>Réception</u> | | | | | | |
| Commis | 5.99 | 6.39 | 6.59 | 7.14 | 7.24 | 7.54 |
| Préposé aux réservations | 5.99 | 6.39 | 6.59 | 7.14 | 7.24 | 7.54 |
| Téléphoniste | 5.61 | 6.01 | 6.21 | 6.76 | 6.86 | 7.16 |
| Auditeur de nuit | 6.27 | 6.67 | 6.87 | 7.42 | 7.52 | 7.82 |

Le salarié en période de probation reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90%) des taux de sa classification.

FORFAITAIRE

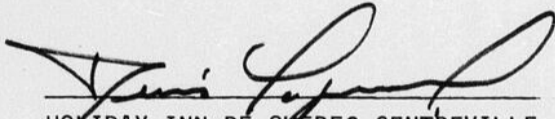
Le salarié régulier, régulier à temps partiel, temporaire ou surnuméraire, et qui est à l'emploi aux dates correspondantes, reçoit un montant forfaitaire au prorata des heures travaillées sur la base de 2000 heures par année.

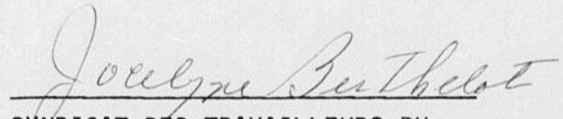
| <u>DATES</u> | <u>Montant maximum</u> |
|-------------------------|------------------------|
| 6 mois après signature | \$ 125.00 |
| 12 mois après signature | 125.00 |
| 18 mois après signature | 125.00 |
| 24 mois après signature | 125 00 |

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

Durant la période du 15 mai au 15 septembre, l'employeur tentera, sujet aux besoins des opérations, d'accorder aux salariés les plus anciens du département des femmes de chambre leur congé hebdomadaire le samedi et le dimanche.

QUEBEC, ce 20 Juillet 1982


HOLIDAY INN DE QUEBEC CENTREVILLE


SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
HOLIDAY INN CENTREVILLE CSN.



Maud Lachance