

2155-0

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 86 09 040

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 2155-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 23343-02	
Date	Signature 85-12-30	Reception 86-09-03	Durée	Du 85-12-30	Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective		85

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Service Local 298 1665 est, rue Rachel Montréal, Qc H2J 2K6 Att: M. Aimé Gohier	<input type="checkbox"/> Déposant Hôtel Chicoutimi 1983 Inc. 460, rue Racine Chicoutimi, Qc G7H 1T7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>02-01</u> Activité <u>8811-10</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

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

Remarques

---

Pour le commissaire général du travail

Signature <i>Therèse Demers</i>	Date 86-09-10
------------------------------------	------------------

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre:

HOTEL CHICOUTIMI (1983) INC.

Corporation légalement constituée, ayant son siège  
social au:

460, rue Racine est, Chicoutimi, Province de Québec.

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

et:

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE

LOCAL 298, F.T.Q.

Association de salariés ayant son bureau régional  
au:

2212, rue Perrier, Jonquière, Province de Québec

Ci-après appelée: "L'UNION".

EN FOI DE QUOI LES PARTIES AUX PRESENTES ONT CONVENU  
CE QUI SUIT:

05 SEP 83  
MONTREAL  
MASSICOT  
J  
04

ARTICLE 1 INTERPRETATION

Dans la présente convention, les expressions et termes suivants signifient à moins que le contexte ne s'y oppose:

1.01 EMPLOYEUR:

Hôtel Chicoutimi (1983) Inc.

1.02 UNION:

L'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q..

1.03 EMPLOYE:

Tout salarié couvert par le certificat d'accréditation émis le 29 février 1984.

1.04 EMPLOYE PROBATIONNAIRE:

Un employé qui exécute un travail assujetti à la présente convention et qui n'a pas complété encore sa période d'essai, soit soixante (60) jours de travail au service de l'employeur.

Cet employé est assujetti à la présente convention, mais ne peut recourir à la procédure de grief en cas de congédiement ou de mise à pied. Il n'a droit aux bénéfices marginaux qu'après avoir complété sa période d'essai. Il ne peut, durant cette période d'essai, acquérir de l'ancienneté. Un employé probationnaire qui a été mis à pied faute de travail, et qui est réembauché par cet employeur moins de six (6) mois après sa mise à pied, peut comptabiliser les jours ainsi travaillés avant sa mise à pied dans le calcul de sa période d'essai de soixante (60) jours.

1.05 EMPLOYE REGULIER:

Un employé qui exécute un travail couvert par la présente convention et qui a complété sa période d'essai.

ARTICLE 1 INTERPRETATION (suite)

1.06 A Un employé qui exécute régulièrement un travail assujéti à la présente convention selon un horaire de travail hebdomadaire comportant un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail.

Un tel employé s'il est un employé régulier, a droit à tous les bénéfices de la présente convention, ceux-ci étant cependant proportionnels à ses heures de travail hebdomadaires, la semaine qui précède le congé férié.

1.06 B UN EMPLOYE A TEMPS PLEIN:

Un employé qui exécute régulièrement un travail assujéti à la présente convention et qui exécute le nombre d'heures prévues correspondant à la semaine normale de travail.

1.07 EMPLOYE TEMPORAIRE:

Employé qui exécute un travail assujéti à la présente convention et qui est assigné, selon les besoins de l'employeur, à des fonctions à durée déterminée.

Un tel employé a droit à tous les bénéfices de la présente convention, ceux-ci étant cependant proportionnels à ses heures de travail.

Dans le cas des jours fériés et chômés, l'employé temporaire acquerra le droit au paiement de l'un de ceux-ci, seulement s'il a une présence au travail dans la semaine précédant ce congé; le paiement étant proportionnel aux heures travaillées dans cette semaine.

ARTICLE 2 BUT:

La présente convention collective de travail a pour but:

- 2.01 De promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur et l'union représentant les employés assujettis à cette convention.
- 2.02 D'établir certaines règles régissant les relations entre les dits employés et leurs conditions de travail.
- 2.03 De faciliter la solution des problèmes relevant de la juridiction de chacune des parties, lesquels problèmes pourraient survenir de temps à autres.
- 2.04 De promouvoir la sécurité et le bien-être des employés.
- 2.05 D'encourager le meilleur rendement de travail possible et la protection de l'équipement et de la propriété.
- 2.06 De favoriser le règlement prompt et équitable des griefs pouvant survenir entre l'employeur et l'union pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE:

- 3.01 L'employeur reconnaît l'union comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier collectivement pour le compte de tous les employés, tels qu'énumérés dans le texte de l'accréditation.
- 3.02 Au terme de la présente convention collective, l'union reconnaît à l'employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion.
- 3.03 Aucune entente n'est valide si elle est contraire aux clauses de la présente convention à moins d'avoir reçu l'approbation écrite de l'union.

- 3.04 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme limitant les tâches ou fonctions des personnes à l'emploi de l'employeur et non couvertes par le certificat d'accréditation détenu par l'union; à condition que ceci n'entraîne pas de mise à pied, de congédiement ou de réduction des heures de travail des employés syndiqués.

ARTICLE 4 DROITS ACQUIS:

- 4.01 Les employés qui, à la date de la signature de la présente convention collective, jouissent de taux de salaire ou de primes supérieurs à ceux qui y sont prévus continuent d'en bénéficier pendant sa durée.

ARTICLE 5 AFFICHAGE:

- 5.01 L'employeur consent à ce que l'union affiche sur trois (3) tableaux d'affichage placés aux endroits déterminés par l'employeur, les avis concernant ses élections, ses assemblées et ses activités syndicales et sociales.
- 5.02 Les avis devant être affichés aux endroits prévus au paragraphe 5.01, seront préalablement acceptés par l'employeur ou ses représentants qui y apposeront leurs initiales, sauf dans le cas des avis de convocation pour assemblées syndicales.

ARTICLE 6 REGIME SYNDICAL:

- 6.01 Tous les employés régis par la présente convention devront, dès sa signature, comme condition de maintien de leur emploi continu, être membre en règle de l'union.
- 6.02 Tout nouvel employé doit, comme condition d'attribution de son nouvel emploi, remplir la formule apparaissant à l'annexe "B".

6.02 (suite) Il incombe à l'employeur de transmettre sans délai, au bureau régional de l'union dès le début de l'emploi du nouvel employé, la formule susmentionnée.

6.03 Une fois par semaine et pour la durée de la présente convention collective, l'employeur retient sur la rémunération qu'il paie à chaque employé régulier la cotisation syndicale fixée par l'union.

Le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant celui de leur rétention, l'employeur remet au trésorier de l'union, en les postant au siège social de cette dernière, à 1665, rue Rachel est, Montréal, Qc, H2J 2K6, les sommes ainsi retenues de même qu'un état détaillé précisant le nom des employés cotisés et la somme retenue à l'égard de chacun d'eux.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale du présent paragraphe.

6.04 Lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie, de vacances ou d'accident de travail, l'employeur ne peut faire sur la rémunération qu'il lui paie aucune retenue en application du paragraphe 6.03.

Cependant, dès le retour au travail de cet employé, l'employeur conformément au mode déterminé à cet effet en vertu du paragraphe 6.03, doit recommencer à retenir les sommes à être remises à son égard à l'union et retenir l'équivalent des sommes non perçues durant la période d'absence de l'employé. Les modalités de rétention de ces sommes seront déterminées par entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 6

## REGIME SYNDICAL (suite)

Le quinzième (15 e) jour du mois suivant celui de leur rétention, l'employeur remet au trésorier de l'union, en les postant au siège social de cette dernière au 1665, rue Rachel est, Montréal, les sommes ainsi retenues de même qu'un état détaillé précisant le nom des employés cotisés et la somme retenue à l'égard de chacun d'eux.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale du présent paragraphe.

6.04

Lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie, de vacances ou d'accident de travail, l'employeur ne peut faire sur la rémunération qu'il lui paie aucune retenue en application du paragraphe 6.03.

Cependant, dès le retour au travail de cet employé, l'employeur conformément au mode déterminé à cet effet en vertu du paragraphe 6.03, doit recommencer à retenir les sommes à être remises à son égard à l'union et retenir l'équivalent des sommes non perçues durant la période d'absence de l'employé. Les modalités de rétention de ces sommes seront déterminées par entente mutuelle entre les parties.

6.05

L'employeur remet à l'union, dans un délai de soixante (60) jours de calendrier suivant la date de la signature de la convention collective, une liste de tous les salariés visés par l'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, date d'entrée, classification, adresse, salaire et numéro d'assurance sociale.

6.06

L'union convient de faire connaître par écrit à l'employeur les noms des officiers élus et du capitaine d'union. Tout

- 6.06 (suite) changement qui pourrait survenir devra être porté sans délai à l'attention de l'employeur.
- 6.07 L'employeur indique le montant payé à titre de cotisation syndicale, ou l'équivalent, sur le T-4 et le TP4 de chaque employé.

ARTICLE 7

LIBERTE D'ACTION:

- 7.01 Sur demande de l'union, formulée au moins dix (10) jours à l'avance, l'employeur autorisera un délégué de l'union à s'absenter, sans solde, une (1) journée par mois pour assister au congrès, réunion de l'exécutif, journée d'étude ou autres raisons valables.
- 7.02 Un employé qui se porte candidat aux fonctions de député, maire, échevin ou commissaire d'école, après un préavis de sept (7) jours à l'employeur, peut obtenir un congé sans solde pour les dix (10) jours ouvrables qui précèdent le jour du scrutin et les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- Il est entendu que toute permission d'absence accordée selon la manière prévue au présent article n'affectera pas le statut de l'employé, lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle est demandée.
- 7.03 Les délégués ne quittent pas leur travail régulier sans avoir obtenu la permission au préalable, de leur supérieur immédiat.
- 7.04 Les représentants de l'union peuvent rencontrer l'employeur sur rendez-vous, durant les heures de travail.
- 7.05 L'employé qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, se voit accorder pour la période de temps où il agit comme juré ou témoin, la différence entre le montant reçu de la Cour et le salaire qu'il aurait eu le droit de recevoir pour cette période.

ARTICLE 8

## ANCIENNETE ET MISE A PIED:

- 8.01 Seul un employé régulier peut acquérir de l'ancienneté. Il commence à en acquérir à compter de son soixante-et-unième (61<sup>e</sup>) jour de travail au service de l'employeur, tel que comptabilisé conformément à l'article 1.04, et il possède à ce jour un crédit de soixante-et-un (61) jours d'ancienneté.
- 8.02 L'ancienneté est déterminée en années et jours de service chez l'employeur.
- A compter du 1<sup>er</sup> avril 1980, l'ancienneté sera déterminée en années, jours et heures de service chez l'employeur.
- 8.03 L'ancienneté sera reconnue par l'employeur sur une base départementale et générale. Pour les fins de cet article les groupes suivants d'employés constituent les départements:
- a) cuisine et salle à manger;
  - b) service de chambres;
  - c) service de taverne;
  - d) employés de bureau;
  - e) entretien technique et ménager;
  - f) service de grills et bars.
- 8.04 Une liste d'ancienneté établie en prenant pour base la date à laquelle les employés sont entrés en service, sera établie pour chaque département et de façon générale, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention collective.
- Un employé pourra contester, selon la procédure de griefs, sa date d'ancienneté dans les quinze (15) jours de l'affichage à défaut de quoi sa date sera présumée vraie.

ARTICLE 8

## ANCIENNETE ET MISE A PIED (suite)

8.05 A

Sujet aux dispositions du paragraphe 8.03, les mises à pied se feront de telle manière que le dernier employé engagé dans son département sera le premier à être mis à pied, et réciproquement, le dernier employé mis à pied sera le premier rappelé, en autant que les employés ayant le plus d'ancienneté possèdent les qualifications pour accomplir le travail requis.

8.05 B

En cas de mise à pied, un avis de quarante-huit (48) heures est donné aux employés, autres que temporaires, touchés par cette mise à pied.

8.05 C

En cas de licenciement un employé qui justifie chez l'employeur au moins trois (3) mois de service continu, a droit à un préavis écrit avant son licenciement.

Ce préavis est d'une (1) semaine si l'employé à moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il a d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il a de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il a dix (10) ans et plus de service continu.

Sauf dans le cas de fautes graves de l'employé ou de cas fortuits, l'employeur qui omet de donner le préavis doit verser à l'employé au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

8.06

Cependant, un employé ayant au moins un (1) an d'ancienneté générale, mis à pied dans son département pour une période de plus d'un (1) mois, qui possède plus d'ancienneté générale que d'autres employés, pourra exiger s'il est qualifié d'être gardé au service de l'employeur dans un autre département.

- 8.06 (suite) L'employeur assignera cet employé à une fonction correspondante à ses qualifications.
- 8.07 NOUVEAU POSTE ET/OU POSTE VACANT:  
  
Les mots (qualifications ou qualifiés) partout où ils sont employés dans cette convention, signifient: la compétence, l'efficacité, l'expérience pertinente, y compris lorsque la fonction l'exige, la facilité de faire affaires avec le public.
- 8.08 Dans tous les cas de promotion, d'occupation, vacante ou de transfert, concernant les postes couverts par la présente convention, l'ancienneté départementale doit d'abord être mise en application pourvu que l'employé concerné possède les qualifications requises pour le travail effectué.  
  
Si aucun employé dans le département ne possède les qualifications requises, le poste est offert aux employés des autres départements, l'ancienneté générale devant être le critère de sélection en autant que l'employé ayant le plus d'ancienneté possède les qualifications requises pour effectuer le travail.
- 8.09 Par l'expression "promotion", les parties entendent: un poste de grade couvert par la présente convention et comportant une rémunération plus élevée, mais aucunement un déplacement sur le même rang d'occupation.
- 8.10 A Un employé promu hors de l'unité de négociation accumulera et conservera son ancienneté pour une durée de soixante (60) jours à compter du moment de sa promotion s'il retourne dans l'unité de négociation;  
  
au terme de ces soixante (60) jours, l'employé concerné doit aviser par écrit l'union de son intention de conserver ce poste;

8.10 B dans le cas de remplacement à un poste non couvert par le certificat d'accréditation, l'employé concerné, pour la durée du remplacement, conserve et accumule son ancienneté.

8.11 MISE A PIED:

Un employé perd complètement ses droits d'ancienneté et son emploi pour les raisons suivantes:

- a) s'il quitte son emploi;
- b) s'il est congédié pour cause et non réinstallé;
- c) s'il est absent pour cause de maladie durant plus de neuf (9) mois, à moins que ce ne soit une maladie occupationnelle ou un accident reconnu comme tel, suivant les dispositions de la Loi des Accidents du Travail;
- d) après une mise à pied dépassant neuf (9) mois;
- e) après une mise à pied, s'il ne se présente pas au travail dans les quarante-huit (48) heures après avoir été dûment rappelé par lettre recommandée à sa dernière adresse connue;
- f) lors d'une absence sans permission pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans raison valable;

8.12 Le président, le vice-président et le secrétaire de l'union, pendant leur terme d'office comme officiers, s'ils ont plus d'un (1) an d'ancienneté générale, sont réputés pour les fins de l'application de l'ancienneté départementale, être les employés les plus anciens de leur département.

ARTICLE 9

PERIODE DE REPOS:

9.01

Un employé qui effectue au moins quatre (4) heures de travail dans une journée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec paie prise au temps où la disponibilité du département le permettra.

9.02 Un employé qui effectue au moins huit (8) heures de travail dans une journée a droit à une période de repos supplémentaire de même durée avec paie, prise au temps où la disponibilité du département le permettra.

ARTICLE 10

DEFINITION DU GRIEF:

10.01 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

10.02 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS:

S'il survient un grief, les parties conviennent qu'elles le régleront selon la procédure ci-après décrite.

Tout employé, assisté s'il le désire d'un délégué, doit présenter son grief par écrit et signé au responsable du personnel de l'employeur dans les quinze (15) jours ouvrables suivant les faits qui ont donné naissance au grief. Le responsable du personnel doit, dans les sept (7) jours ouvrables suivant la présentation du grief rendre une décision.

Dans un cas d'un employé qui croit qu'un grief relatif à l'affichage d'un poste, a pris naissance pendant son absence de l'entreprise, il a cinq (5) jours ouvrables à compter de son retour au travail pour déposer son grief.

10.03 Lorsque plusieurs employés ont un grief commun concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention, ledit grief sera signé et soumis par le comité de grief dans les quinze (15) jours ouvrables suivant les faits qui ont donné naissance au grief selon la procédure prévue à 10.02.

- 10.04 Si l'employeur ne rend pas de décision dans les délais prévus à l'article 10.02, ou si la décision rendue ne satisfait pas l'employé, l'union peut soumettre le grief à l'arbitrage par avis écrit donné à l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables de la réponse de l'employeur ou de l'expiration du délai accordé à ce dernier pour donner sa réponse.
- 10.05 a) Le grief est entendu par arbitre unique, choisi par les parties, dans un délai de trente (30) jours suivant l'avis d'arbitrage donné par l'une des parties;
- b) la nature du grief, le correctif demandé et les clauses ou les paragraphes qui s'y rattachent de la convention, ayant été supposément violés, seront précisés dans le grief écrit et l'arbitre ne pourra se prononcer que sur la question soumise dans ce grief.
- 10.06 Les délais prévus aux paragraphes 10.02, 10.03, 10.04 sont de rigueur.
- 10.07 A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre de nommer d'office le président (arbitre) à même la liste fournie par le conseil consultatif du Travail et de la Main d'Oeuvre.
- 10.08 Jour ouvrable, signifie du lundi au vendredi, sauf les congés fériés nommés dans la convention collective.

ARTICLE 11

ARBITRAGE:

- 11.01 La partie requérant l'arbitrage doit aviser l'autre partie par écrit, de son intention de procéder dans les délais prévus à cette convention.

- 11.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention.
- 11.03 Dans le cas de congédiement, ou de suspension ou de mesure disciplinaire, l'arbitre a juridiction de décider, d'ordonner la réintégration d'un employé dans tous ses droits et son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité en sa faveur, non supérieure aux conditions de la convention collective.
- 11.04 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale entre les parties.
- 11.05 L'arbitre doit normalement rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la fin de l'enquête et de l'audition à moins d'une entente contraire entre les parties.
- 11.06 Tout délai relatif à la procédure de grief ou à l'arbitrage peut être extensionné par entente écrite entre les parties.

ARTICLE 12

MESURES DISCIPLINAIRES:

- 12.01 a) Durant une période de suspension, l'employeur paie l'assurance-groupe de l'employé en totalité, mais l'employé devra rembourser à son retour à la partie patronale, la part payée par celle-ci;
- b) dans le cas de congédiement, si un grief contestant celui-ci est présenté par l'employé, l'employeur retient le montant des vacances dû à l'employé afin d'acquitter à même celui-ci les primes d'assurance-groupe payables par l'employé, jusqu'à ce qu'il soit statué définitivement sur le grief.
- L'employé peut s'il le désire exiger le paiement de ses vacances et l'annulation de son assurance-groupe pendant cette période.

12.02 Lorsqu'un acte posé par un employé entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur prend les sanctions qu'il juge à propos; cependant, tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs et s'il y a lieu à l'arbitrage, selon la procédure établie à la présente convention.

12.03 Une mesure disciplinaire est rayée du dossier de l'employé concerné après huit (8) mois de la date à laquelle la dite mesure disciplinaire a été formulée; à condition qu'il n'y ait pas eu d'autres offenses similaires dans les huit (8) mois suivant la date de la dite mesure disciplinaire.

ARTICLE 13

TRANSFERT:

13.01 Si un employé est assigné pour plus de deux (2) heures à une fonction pour laquelle le taux de salaire est plus élevé que celui de son emploi ordinaire, cet employé est payé au taux de salaire le plus élevé pour la journée complète.

13.02 S'il devient nécessaire de transférer temporairement un employé de son emploi ordinaire à un autre dont le taux de salaire est normalement moins élevé, le taux de salaire de l'emploi ordinaire de l'employé est payé.

13.03 Advenant le cas cependant où un employé est transféré à une classification moins élevée de préférence à une mise à pied, faute de travail, ledit employé est rémunéré au taux de salaire de l'emploi auquel il est transféré.

ARTICLE 14

CONGE D'ETUDES:

14.01 L'employeur peut accorder un congé sans solde, pour fins de perfectionnement professionnel connexe aux besoins de l'entreprise, aux conditions suivantes:

- a) la demande de congé doit être faite par écrit, préalablement au moins un (1) mois avant la date dudit congé, et elle doit exposer la nature des études projetées;
- b) un tel congé ne doit pas excéder un (1) an, à moins d'une entente mutuelle entre les parties.

14.02

L'employeur peut demander à un employé de son choix de suivre un cours de perfectionnement connexe aux besoins de l'entreprise.

Pendant ce cours, l'employé continu d'être rémunéré et les dépenses occasionnées sont assumées par l'employeur, à condition que l'employé demeure qu service de celui-ci pendant une période de deux (2) mois, à compter de la fin du cours, sans quoi, l'employé devra rembourser à l'employeur le salaire payé pendant la durée du cours et les dépenses occasionnées.

14.03

Pendant la période d'étude prévue à 14.01, l'employé conserve son ancienneté acquise au moment de son départ, mais ne l'accumule pas.

ARTICLE 15

CONGE DE MATERNITE:

15.01

Une employée a droit à un congé de maternité, sans solde, lui permettant de quitter temporairement son poste, et lui donnant droit après la naissance de son enfant, ou une fausse-couche, de reprendre le poste qu'elle détenait, aux conditions et selon les modalités prévues à l'annexe "C" de la présente convention.

ARTICLE 16

CONGES SPECIAUX:

16.01

- a) Advenant le décès de son conjoint ou d' un de ses enfants, un employé régulier aura droit à cinq (5) jours de congé payés, en autant qu'ils ne coïncident pas avec les journées de congé hebdomadaire de l'employé;

- 16.01 b) advenant le décès de son père, sa mère l'un de ses frères ou l'une de ses soeurs, un employé régulier aura droit à quatre (4) jours de congé payés, en autant qu'ils ne coïncident pas avec les journées de congé hebdomadaire de l'employé.
- 16.02 L'employé régulier a droit à une (1) journée de congé payé, soit le jour des funérailles ou de la mortalité, en autant qu'elle coïncide pas avec une journée de congé hebdomadaire lors du décès du beau-père de la belle-mère, du grand-père, grand-mère, du gendre, de la bru, du beau-frère ou de la belle-soeur.
- 16.03 Un employé a droit de s'absenter pour une durée d'une (1) journée, sans perte de salaire, lors de l'adoption ou de la naissance d'un enfant. S'il ne s'est pas ainsi absenté lors de l'adoption ou de la naissance de cet enfant, il peut le faire lors de son baptême.
- 16.04 Un employé qui s'absente conformément aux paragraphes 16.01, 16.02, 16.03, reçoit à titre de salaire, celui qu'il aurait reçu excluant les primes auxquelles il aurait eu le droit, s'il avait été présent et avait travaillé le nombre d'heures de travail qui lui est habituellement programmé, pour cette période d'absence normale. Il ne peut pour cette période d'absence recevoir le taux de rémunération prévu pour le travail exécuté en temps supplémentaire.

ARTICLE 17

JOURS FÉRIES ET CHOMES:

- 17.01 Les employée assujettis à la présente convention collective et ayant complété leur période d'essai bénéficient des jours de fêtes chômés et payés suivants:
- a) Action de Grâces
  - b) le jour de Noël
  - c) le jour de l'An
  - d) le jour de Pâques
  - e) la fête Nationale du Québec

- 17.01
- f) la Confédération
  - g) la Fête du Travail
  - h) le jour de l'anniversaire de l'employé
  - i) un (1) congé mobile pour chacune des années contractuelles
  - j) la fête de Dollard.

17.02

L'une ou l'autre des dix (10) fêtes chômées et payées peut être changée par entente mutuelle, laquelle doit être envoyée à l'union.

Advenant le cas où le législateur édicterait une fête statutaire non prévue au paragraphe 17.01, les parties conviennent qu'elles se rencontreront pour déterminer parmi les jours prévus à l'article 17.01, celui devant être enlevé comme jour chômé et payé, étant entendu que chaque jour décrété légalement remplacera un jour prévu au paragraphe 17.01.

17.03

Pour avoir droit à la paie de ces jours de fêtes, un employé devra avoir acquis de l'ancienneté et devra avoir travaillé la dernière journée régulièrement cédulée précédant la fête. Cependant dans le cas où il en est expressément dispensé par l'employeur, où s'il est en congé autorisé ou absent pour cause de maladie, l'employé régulier ne perd pas son droit au paiement de la fête s'il a une (1) présence au travail dans la semaine qui précède celle-ci.

17.04

A l'occasion d'une fête chômée, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière doit être diminué d'autant d'heures qu'il en a dans une journée régulière de travail, pour fins de calcul du temps supplémentaire.

17.05

Si l'un de ces jours de fête tombe un jour de repos hebdomadaire, l'employé ne perd pas ce jour de fête et reçoit en compensation une journée additionnelle.

17.06 Le congé mobile sera pris individuellement. L'employé devra aviser au moins quarante-huit (48) heures à l'avance son chef de département; celui-ci devant tenir compte pour l'attribution du congé, des exigences de l'opération, du désir de l'employé et de son ancienneté.

ARTICLE 18

VACANCES ANNUELLES PAYEES:

18.01 Tout employé régi par la présente convention a droit à des vacances chômées et payées sur la base de son gain brut gagné au cours d'une année s'étendant du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

Moins d'un (1) an de service: un (1) jour de vacances pour chaque mois travaillé jusqu'à un maximum de deux (2) semaines normales de travail.

Un (1) an de service: deux (2) semaines - 4 %.

Cinq (5) ans de service: trois (3) semaines- 6%.

Douze (12) ans de service: quatre (4) semaines- 8 %.

18.02 Sa paie de vacances est versée à un employé au moyen d'un chèque, dépôt bancaire ou en argent, de façon séparée avec la dernière paie avant son départ.

18.03 Tout jour férié et chômé survenant pendant les jours de vacances d'un employé est porté à l'actif de cet employé s'il avait pu, n'étant pas en vacances, bénéficiaire de ce jour férié et chômé.

Cet employé reçoit alors le crédit d'un (1) jour supplémentaire de vacances ou le paiement d'une journée de travail à son taux de salaire horaire.

- 18.04                   Lorsqu'un employé quitte le service de son employeur, il a droit aux bénéfiques des jours de vacances accumulés jusqu' à la date de son départ.
- 18.05                   Les vacances ne sont pas reportables d' une année à une autre, à moins d' une entente mutuelle entre les parties.
- ARTICLE 19           ORDRE DE DEPART POUR LES VACANCES ANNUELLES:
- 19.01                   La période normale de vacances est établie entre le 1er mai et le 30 septembre.
- 19.02                   Chaque année, entre le 1er mai et le 30 mai, l'employé doit aviser son employeur de la période durant laquelle il désire employer ses jours de vacances.
- 19.03                   L'ordre des départs en vacances doit être affiché avant le 1er juin de chaque année.
- 19.04                   La compagnie accordera les périodes de vacances selon l'exigences des opérations, les désirs et l'ancienneté des employés.
- ARTICLE 20           ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES:
- 20.01                   Aux fins de la négociation de la convention collective, deux (2) officiers de l' union, sont autorisés à assister aux séances de négociation, sans perte de salaire, pour le temps que dure ces dites séances, à condition toutefois qu'ils soient cédulés pour travailler au moment des dites séances.
- 20.02                   L'absence prévue au paragraphe 20.01, ne constitue pas un bris de service pour fins de calcul de l'ancienneté lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle est demandée.

ARTICLE 21

PAIEMENT DE SALAIRE:

21.01

Le salaire est payé en entier par dépôt à la banque, le jeudi de chaque semaine si la possibilité le permet.

21.010

BULLETIN DE PAIE:

Les mentions suivantes doivent apparaître sur l'enveloppe de paie, sur le chèque ou sur un bulletin de paie distinct:

- le nom de l'employeur;
- le nom et le prénom de l'employé;
- la date du paiement et les périodes de travail qui correspondent au paiement;
- le nombre d'heures normales;
- le nombre d'heures majorées de cinquante (50) pour cent;
- le taux de salaire horaire de l'employé;
- le montant du salaire brut;
- le montant du salaire des retenues opérées;
- le montant du salaire net versé à l'employé.

ARTICLE 22

UNIFORMES:

22.01

Lorsqu'un employé est requis par l'employeur de porter un uniforme ou un article spécial de vêtement, ceux-ci sont fournis, réparés et payés par l'employeur.

22.02

Lorsqu'un employé quitte le service de l'employeur, il est tenu de retourner tout uniforme ou tout article spécial de vêtement qui lui aura été fourni.

ARTICLE 23

HEURES DE TRAVAIL:

23.01

La semaine de travail dans tous les services de l'hôtel sera de quarante (40) heures par semaine, à l'exception des employés travaillant à l'entretien ménager, à l'

- 23.01 (suite) entretien technique, ou ceux affectés au service et à la production de nourriture et boisson pour qui elle sera de quarante-quatre (44) heures.
- 23.02 La semaine de travail, selon le cadre, se composera de cinq (5) jours avec deux (2) jours de congé par semaine.
- 23.03 Il est entendu que dans certains services les heures auxquelles le travail débutera et se terminera (cédule de travail) peuvent varier en autant que les exigences du service le justifie, à la discrétion du chef de département.
- 23.04 L'article 23.01, ne doit pas être interprété comme une garantie donnée par l'employeur d'un nombre spécifique d'heures de travail par jour ou par semaine.
- 23.05 Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel seront programmées selon l'ancienneté dans chaque département de façon à procurer à chaque personne le maximum d'heures possible, pourvu que les salariés concernés possèdent les qualifications nécessaires pour effectuer le travail, et qu'ils soient disponibles aux heures requises par les besoins de l'entreprise.
- 23.06 Les employés qui possèdent un horaire de travail stable continueront de bénéficier de cet horaire pour la durée de cette convention.

ARTICLE 24

TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

- 24.01 Tout travail autorisé, exécuté par un employé au-delà de la semaine normale de travail sera considérée comme surtemps et rémunéré au taux d'une fois et demie le taux horaire régulier.

- 24.02 Il est entendu que le surtemps sera réparti dans chaque département en autant que possible sur une base de rotation entre les employés qui sont qualifiés pour le travail disponible.
- 24.03 Tout surtemps doit être autorisé au préalable par le chef de département ou son représentant.
- 24.04 L'employeur ne peut obliger un employé à faire du surtemps, celui-ci étant sur une base volontaire.
- 24.05 Lorsque du temps supplémentaire sera demandé aux salariés, un repas leur sera fourni.

ARTICLE 25 RAPPEL AU TRAVAIL ET DEMANDE DE TRAVAIL:

- 25.01 Lorsqu'un employé, après avoir quitté l'hôtel depuis quinze (15) minutes ou plus est rappelé pour exécuter du temps supplémentaire, l'employé est payé à taux et demi; l'employeur lui garantissant une rémunération minimale de trois (3) heures à taux simple.
- 25.02 Tout employé appelé au travail et qui n'a pas été avisé la veille qu'on n'avait pas besoin de ses services doit recevoir une indemnité égale à trois (3) heures au taux normal pour ledit appel.

ARTICLE 26 ANNEXES:

- 26.01 Les annexes "A", "B", "C", "D" et "E" de la présente convention collective, en font partie intégrante.

ARTICLE 27 DUREE ET RENOUVELLEMENT:

- 27.01 La présente convention entrera en vigueur à compter de sa signature, et se terminera à 31 décembre 1986, inclusivement.

27.02 Pour fins de renouvellement de la présente convention, l'une ou l'autre des parties peut donner un avis entre le quatre-vingt-dixième (90e) jours et le soixantième (60e) jours précédant l'expiration de la convention.

27.03 Durant les négociations pour le renouvellement de la convention collective, et jusqu'à la signature d'un nouveau contrat, les dispositions de la présente convention seront appliquées par l'employeur.

Signée à Chicoutimi, ce 30<sup>dième</sup> jour du mois de *Déc*  
1985.

HOTEL CHICOUTIMI (1983) Inc.  
460, rue Racine est  
Chicoutimi, Québec  
G7H 1T7

L'Union des Employés de Service  
Local 298, F.T.Q.  
2212, rue Perrier  
Jonquière, Québec  
G7X 9C9

*Raymond Dubois*  
*Réal Martin*

## ANNEXE "A"

SALAIRES POUR LA DUREE DE LA PRESENTE CONVENTION  
COLLECTIVE:

Préposées aux chambres:	5.25\$
Chasseur:	3.85\$
Garçon et fille de tables:	3.85\$
Banquets:	3.85\$
Commis débarrasseur:	3.85\$
Boss-boy:	3.85\$
Barman-Barmaid de jour:	3.85\$
Barman-Barmaid de soir:	4.30\$
Entretien ménager:	5.25\$
Cuisinier "A":	6.25\$
Cuisinier "B":	5.72\$
Cuisinier "C":	5.20\$
Plongeur:	4.99\$
Commis de bureau:	247.80\$

Si des classifications ont été oubliées ou des nouvelles sont créées, les parties devront se rencontrer dans les trente jours afin d'en négocier les modalités et les salaires.

Banquet: pourboires de 11 %.

Les employés probationnaires seront payés au taux horaire prévu par le salaire minimum plus 0.10¢ l'heure, cependant, lorsque leur période d'essai sera complétée conformément à l'article 1.04, ils toucheront à partir de ce moment le taux prévu pour leur classification.

Une prime de nuit de 20.00\$ semaine sera versée aux chasseurs et aux commis de bureau ayant à travailler de nuit.

S'il arrivait que le salaire minimum pour les employés à pourboire soit augmenté par le Gouvernement du Québec, le taux horaire indiqué pour ces employés à l'annexe "A" sera majoré en conséquence de façon à maintenir l'écart qui existe présentement.

## ANNEXE "B"

Tout nouvel employé doit, conformément au paragraphe 6.02, de la convention comme condition d'embauche, compléter la carte d'adhésion suivante:

l'union des employés de  
**SERVICE**  
employees' union



local **298** FTQ • QFL  
1665 est, rue Rachel, Montréal H2J 2K6

Je, soussigné, demande par la présente à devenir membre de l'Union susmentionnée, et autorise ladite Union à me représenter, à négocier et conclure une convention collective de travail.

Je m'engage à respecter les Statuts et Règlements de l'Union susmentionnée. J'autorise par la présente mon employeur à déduire de ma première paye après cette date les frais d'initiation déterminés par l'Union, et lui demande de remettre à l'Union les sommes d'argent ainsi déduites.

*I, the undersigned, hereby apply for membership in the above named Union, and authorize said Union to represent me, to negotiate and conclude a collective labour agreement.*

*I agree to abide by the Constitution and Rules of the above named Union. I hereby authorize my employer to deduct, from my first pay after this date, the initiation fees established by the Union. I also request my employer to remit the amounts so deducted to the Union.*

## LETTRES MOULÉES — BLOCK LETTERS

Nom de famille <i>Family name</i>	_____	Prénom <i>First name</i>	_____
Adresse <i>Address</i>	_____	app./apt.	_____
	rue/street		
Ville <i>Town</i>	_____	Code postal <i>Postal code</i>	_____
No. d'assurance-sociale <i>Social insurance no.</i>	_____	Téléphone <i>Telephone</i>	_____
Occupation <i>Occupation</i>	_____	Date de naissance <i>Date of birth</i>	_____
	No.		
Nom de l'Employeur <i>Name of employer</i>	_____	Endroit de travail <i>Place of work</i>	_____
Date <i>Date</i>	_____	Signature <i>Signature</i>	_____

Il incombe à l'employeur de transmettre sans délai au bureau régional de l'union, au 2212, rue Perrier, Jonquiè-re, Québec, G7X 9C9, dès le début de l'emploi du nouvel employé, la formule susmentionnée.

Si l'employé fait de fausses déclarations lors de son engagement, en remplissant la formule de demande d'emploi ou autrement, l'employeur au moment de la connaissance de ces faits n'est pas obligé de garder cet employé même si sa période d'essai est terminée.

ANNEXE "C"

CONGES DE MATERNITE:

Un congé de maternité sera accordé selon la loi.

ANNEXE "D"

ASSURANCE-SALAIRE:

L'employeur verra à garder en fonction le plan d'assurance dn fonction au moment de la signature de la convention collective.

ANNEXE "E"

1. Sur un quart de travail le plus ancien aura le choix de rester ou de partir selon le cas s'il y a une coupure à faire sur le quart en question.
2. Deux employés pourront changer leur quart de travail avoir avisé l'employeur, celui-ci ne pourra refuser sans raison valable.
3. Une salle de repos sera mise à la disposition des salariés.