

NOM

NO

02293-9

C.A.E. 8811 NO.CONV. 22939
AFFIL. 2 NB.EMPL. 250
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 75120 70
PERS.VIS. 6 NO.ACC. M99538001
DATE ENR.841001



A. N.° (1801-03)

DÉPÔT

02293-9

Dépôt N°: 84 07 129

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-13399-05
Date de Signature	84-06-27	Date de Réception	84-07-05
Durée	Du 84-01-01 Au 85-12-31		Nombre de salariés régis par la convention collective
			250 (3)

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Fraternité Canadienne des Cheminots, employés des transports et autres ouvriers local 281 1440 Ste-Catherine O. Ch. 416 Montréal, Québec H3G 1R8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Canadian Pacific Hotels Ltd (Le Chateau Montebello) Att: A. Beaulne Directeur du Personnel Montebello Québec JOV 1LO
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>07-01</u> Activité <u>8811(10)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	84-07-30

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

RECHERCHE

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-13399-09
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-06-27	84-07-05		84-01-01	85-12-31	250 (3)	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Fraternité Canadienne des Cheminots employés des transports et autres ouvriers local 281 (FTQ CTC) 1440 Ste-Catherine O. Ste 320 Montréal, Québec H3G 1R8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Canadian Pacific Hotels Limited (Chateau Montebello) Att: A. Beaulne Directeur du Personnel Montebello, Québec JOV 1L0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>07-01</u> Activité <u>8811(10)</u> Affiliation <u>7</u>

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

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: C.P. Hotel Le Chateau Montebello Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-07-30

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

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-13399-13
Date	Signature 84-06-27	Reception 84-07-05	Durée	Du 84-01-01	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 250 (3)

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Frat. Canadienne des Chaminots, employés des transports et autres ouvriers loc. 281 (FTQ CTC) 1440 Ste-Catherine O. Suite 320 Montréal, Québec H3G 1R8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Canadian Pacific Hotels Limited (Chateau Montebello) Att: A. Beaulne Directeur du Personnel Montebello Québec JOV 1L0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>07-01</u> Activité <u>8811(10)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Les Hôtels du Canadien Pacifique Le Chateau Montebello Il Y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David /ms

84-07-30

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

13399-05-13399-09-13399-13
(1801-03) 2293-9

MONTREAL
MESSAGERS

84
JUL -5 10:40

LA SOCIETE HOTELLIERE CANADIEN PACIFIQUE, *lg*

UNE DEVISION DES LIGNES AERIENNES DU CANADIEN

PACIFIQUE LIMITEE

CONVENTION GOUVERNANT

DES SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

POUR LES EMPLOYES DU

CHATEAU MONTEBELLO, MONTEBELLO, QUEBEC

CONVENTION COLLECTIVE

DU 1 JANVIER 1984

AU 31 DECEMBRE 1985

TABLES DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	Groupe négociateur	1
2	Définition	2
3	Grèves et Lock-outs	3
4	Retenue des cotisations syndicales	4
5	Taux de salaire	6
6	Suppléance et taux de rémunération	7
7	Perfectionnement et avancement	8
8	Jours fériés	9/10
9	Vacances annuelles	11/12/13
10	Indemnisation des congés de maladie	14
11	Assurance-Vie Collective	15
12	Absence pour Deuil	16
13	Absence autorisée	17/18
14	Heures de travail	19/20
15	Surtemps et rappel	21
16	Jours de repos	22
17	Ancienneté	23/24
18	Réduction du personnel et rappel	25/26
19	Perte des droits d'ancienneté	27
20	Abolition des positions et mutations	28/29
21	Affichage des positions vacantes	30/31/32
22	Reclassement	33/34
23	Procédure revendicative	35/36/37
24	Arbitrage des Griefs	38/39
25	Période de probation	40
26	Divers	41/42/43
27	Droits de la direction	44
28	Durée de la Convention	45
	Annexe "A"	46/47/48/49
	Annexe "B"	50/51

TABLES DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	Groupe négociateur	1
2	Définition	2
3	Grèves et Lock-outs	3
4	Retenue des cotisations syndicales	4
5	Taux de salaire	6
6	Suppléance et taux de rémunération	7
7	Perfectionnement et avancement	8
8	Jours fériés	9/10
9	Vacances annuelles	11/12/13
10	Indemnisation des congés de maladie	14
11	Assurance-Vie Collective	15
12	Absence pour Deuil	16
13	Absence autorisée	17/18
14	Heures de travail	19/20
15	Surtemps et rappel	21
16	Jours de repos	22
17	Ancienneté	23/24
18	Réduction du personnel et rappel	25/26
19	Perte des droits d'ancienneté	27
20	Abolition des positions et mutations	28/29
21	Affichage des positions vacantes	30/31/32
22	Reclassement	33/34
23	Procédure revendicative	35/36/37
24	Arbitrage des Griefs	38/39
25	Période de probation	40
26	Divers	41/42/43
27	Droits de la direction	44
28	Durée de la Convention	45
	Annexe "A"	46/47/48/49
	Annexe "B"	50/51

ARTICLE 1

GROUPE NEGOCIATEUR

- 1.1 Convention entre La Société Hôtelière Canadien Pacifique, une Division des Lignes Aériennes Canadien Pacifique, Limitée, représentant Le Château Montébello, Province de Québec, ci-après dénommé "La Compagnie" et la Fraternité Canadienne des Cheminots, Employés des Transports et Autres Ouvriers, Section Locale 281, ci-après dénommée "Le Syndicat".
- 1.2 Cette convention est rédigée en français et seul ce texte sera valable dans l'application de cette convention.
- 1.3 Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux employés du Château Montébello, Montébello, province de Québec, occupant les classifications énumérées à l'annexe "A" ou des classifications similaires qui pourraient être créés pendant la durée de la présente convention.
- 1.4 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent pas aux titulaires des positions énumérées à l'annexe "B" ni de classifications similaires qui pourraient être créés pendant la durée de la présente convention, entendu que le président local des griefs en sera préalablement avisé.

ARTICLE 2

DEFINITIONS

- 2.1 Au sens de la présente convention:
- a) le terme "employé (e)" désigne toute personne ayant des droits à l'ancienneté en vertu de la présente convention;
 - b) le terme "position" désigne toute occupation dans une classification régie par les dispositions de la présente convention;
 - c) le terme "classification" est désigné dans l'annexe "A";
 - d) le terme "catégorie" est désigné par les groupes de classifications à l'annexe "A";
 - e) le terme "position exclue" désigne toute occupation qui n'est pas régie par les dispositions de la présente convention;
 - f) les termes "compétence" et "qualifications" désignent l'aptitude à remplir efficacement une position et, si les fonctions comportent des relations avec le public, la présentation, la courtoisie et l'habileté;
 - g) le terme "vacance temporaire" désigne toute vacance à une position occasionnée par une absence temporaire du titulaire ou par son affectation provisoire à d'autres fonctions;
 - h) le terme "représentant accrédité" désigne le vice-président régional du syndicat ou toute autre personne désignée par lui;
 - i) les expressions "accord entre les parties" et "d'un commun accord" se rapportent à toute entente entre les parties survenant pendant la durée de la présente convention par les signataires de la présente convention ou leurs successeurs.

ARTICLE 3

GREVES ET LOCK-OUT

- 3.1 Il est convenu que, pendant la durée de la présente convention, la Compagnie ne provoquera pas de lock-out et que la Fraternité ne provoquera ni grèves ni autre force d'action collective destinée à faire cesser ou à interrompre d'une manière quelconque l'exploitation de l'hôtel conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

NOTE

Toutes actions contraire constituent à une violation du Code du Travail, Article 107 et 108.

ARTICLE 4

RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 4.1 Pendant la durée de la présente convention, la compagnie retiendra sur le salaire afférent à la première période de paie de chaque mois de tout employé régi par la présente convention un montant équivalent à la cotisation syndicale uniforme mensuelle, sous réserve des conditions et exceptions prévues au présent article.
- 4.2 Le montant de la retenue correspondra à la cotisation uniforme mensuelle de la Fraternité, à l'exclusion des droits d'adhésion et des impositions spéciales, et il ne variera pas de toute la durée de la présente convention sauf pour s'ajuster à une modification de cotisation conforme aux dispositions statutaires de la Fraternité. Les dispositions du présent article seront applicables dès que la Compagnie recevra de la Fraternité notification écrite du montant des cotisations uniformes mensuelles à prélever.
- 4.3 La première retenue sera effectuée sur le salaire afférent à la première période de paie du mois civil suivant l'accomplissement de trente (30) jours de service rémunéré après la date de première entrée en fonction à un poste régi par la présente convention.
- 4.4 Si le salaire d'un employé pour la première période de paie d'un mois ne suffit pas à permettre la retenue de la cotisation totale, aucune retenue ne sera effectuée alors ou à une date ultérieure.
- 4.5 Sont effectuées avant les retenues des cotisations syndicales, les retenues exigées actuellement ou ultérieurement par la loi, celles destinées au paiement ou au remboursement de la Compagnie et celles faites au titre d'un régime de retraite.

- 4.6 La Compagnie n'assume aucune responsabilité, financière ou autre, face à la Fraternité ou aux employés en cas d'omission ou d'erreur dans les retenues ou dans leur versement au syndicat. Cependant, en cas d'erreur de retenue sur le salaire d'un employé, la Compagnie procédera à la rectification lors d'un versement ultérieur. La responsabilité de la Compagnie à l'égard de toute somme déduite conformément aux dispositions du présent article expirera dès la remise des sommes dues au représentant de la Fraternité désigné à cet effet.
- 4.7 En cas de poursuite contre une partie ou toutes les parties à la présente convention portant sur des retenues opérées ou devant être opérées par la Compagnie conformément au paragraphe 4.1, les deux parties collaboreront pleinement à la défense. Chaque partie assumera le coût de sa propre défense, mais si des conseillers sont engagés à la demande de la Fraternité, leurs honoraires seront à sa charge. Dans tous les autres cas, la Fraternité indemnisera et mettra la Compagnie à couvert de tous dommages, frais, pertes, responsabilités ou dépenses résultant des opérations de retenue sur les feuilles de paie.

ARTICLE 5

TAUX DE SALAIRES

- 5.1 Sous réserve des positions de la présente convention, les taux de salaires énoncés à l'annexe "A" s'appliquent à tous les employés sans exception, pendant la durée de la présente convention.
- 5.2 Un réajustement de salaire sera attribué à tout employé dont le salaire est affecté par un relèvement du Salaire Minimum, et de telle manière que son salaire ne puisse être moins de 0.20 l'heure au-dessus du Salaire Minimum, et tenant compte que présentement l'Ordonnance Gouvernementale fait distinction entre le Salaire Minimum garanti aux employés ne recevant pas de pourboires et ceux en recevant.

NOTE: Les employés demandés à travailler sur les toitures de la propriété de l'hôtel seront payés \$1.00 supplémentaire par heure.

ARTICLE 6

SUPPLEANCE ET TAUX DE REMUNERATION

- 6.1 L'employé temporairement affecté à une position mieux rémunérée pour une période de quatre (4) heures ou plus, qui en remplit toutes les fonctions et en assume toutes les responsabilités, est rémunéré au taux le plus élevé pour la journée entière. Si l'affectation temporaire dure moins de quatre (4) heures mais plus d'une (1) heure, il reçoit le salaire plus élevé pour chaque minute de travail. Le fait d'assister un employé mieux rémunéré par suite d'un surcroît de travail momentané ne constitue pas une affectation temporaire à une position mieux rémunérée.
- 6.2 Un employé temporairement affecté à une position moins payée garde la rémunération de sa position ordinaire.
- 6.3 Lorsqu'une nouvelle classification ou une nouvelle position est établie au sein du groupe négociateur, le taux de salaire est fixé par la Compagnie et le syndicat en est averti. Si le taux de salaire est désavoué par le syndicat dans les trente (30) jours de la notification, il peut être établi par un accord entre les parties. Si aucune protestation n'est reçue dans les trente (30) jours, le taux de salaire est considéré comme ayant été établi d'un commun accord.

ARTICLE 7

PERFECTIONNEMENT ET AVANCEMENT

7.1 On doit encourager les employés à se familiariser avec les fonctions d'autres positions de l'hôtel. On leur en fournira l'occasion durant leurs temps libres et pendant les heures normales de travail, à condition que leurs occupations n'en souffrent pas.

La Direction peut également prendre des dispositions pour que les employés intéressés puissent changer d'occupation l'un avec l'autre pour de courtes périodes sans que le taux de leur rémunération en soit modifié.

7.2 La Compagnie aura le droit de dispenser la formation nécessaire aux employés spécialement aptes à occuper des postes de direction, compte tenu de leur compétence et de leur ancienneté.

ARTICLE 8

JOURS FERIERS

8.1 Dans la mesure du possible, les employés ne seront pas tenus de travailler les jours suivants:

	<u>1984</u>	<u>1985</u>
1. Jour de l'An	01 janvier	01 janvier
2. Fête du Patrimoine	06 février	04 février
3. Vendredi Saint	20 avril	05 avril
4. Lundi de Pâques	23 avril	08 avril
5. Ascension	31 mai	06 juin
6. Saint-Jean Baptiste	24 25 juin	24 25 juin
7. Confédération	01 juillet	01 juillet
8. Premier lundi d'aôut	06 aôut	05 aôut
9. Fête du Travail	03 septembre	02 septembre
10. Action de Grâces	08 octobre	14 octobre
11. Jour du Souvenir	11 novembre	11 novembre
12. Noël	25 décembre	25 décembre

Cependant, un accord pourra prévoir la substitution par un autre jour de n'importe quel des congés surmentionnés. L'ancienneté sera le facteur déterminant dans ces cas.

8.2 Les employés tenus de travailler un des jours fériés mentionnés à l'Article 8.1, pour lequel il a droit au congé payé prévu aux Articles 8.7 et 8.8, sera accordé, en remplacement, un jour de congé payé à son taux horaire, pour le nombre d'heures qui constitue son assignation dans les trente (30) jours qui précèdent ou les trente (30) jours suivant le jour férié. Si désiré par l'employé, ce jour de congé sera consécutif à ses jours de repos.

Le jour en remplacement sera désigné par un commun accord entre l'employé et le Chef du département dans les délais prévus. Néanmoins, un employé qui le désire peut exiger d'avoir double indemnité pour toutes heures travaillées ce jour férié.

- 8.3 Les employés éligibles tenus de travailler pendant un des jours susmentionnés auront quarante-huit (48) heures d'avis, et bénéficieront, en remplacement, d'un autre jour de congé payé.
- 8.4 Lorsqu'un jour férié visé à l'article 8.1 coïncide avec un jour de congé hebdomadaire ou un jour de congé annuel, l'employé sera considéré comme étant en service ce jour-là.
- 8.5 Le jour désigné par le gouvernement comme fête légale sera un jour férié.
- 8.6 Les employés qui doivent être en service un des jours ci-haut mentionnés et qui ne se présentent pas au travail seront considérés comme absents sans autorisation, à l'exception des provisions à l'alinéa 8.8.
- 8.7 Pour avoir droit à un congé payé, l'employé doit compter quarante (40) jours de service rémunéré au cours d'une période de douze (12) mois depuis sa dernière entrée en fonction à la Compagnie et avoir effectué un jour de service rémunéré dans les sept (7) jours précédant immédiatement le jour férié ou un autre jour de service rémunéré dans les sept (7) jours suivant immédiatement le jour férié.
- 8.8 L'employé que la maladie ou une blessure non indemnisée par la Commission des accidents du travail empêche d'exécuter la journée nécessaire de service rémunéré pendant les sept (7) jours précédant ou suivant immédiatement le jour férié aura droit à ce congé payé.

ARTICLE 8 (suite)

NOTE

Quarante (40) jours avant le jour férié, l'employé indiquera sur la feuille affichée à cet effet dans son département, sa préférence concernant un des choix ci-haut mentionné, si requis de travailler.

ARTICLE 9

VACANCES ANNUELLES

- 9.1 Pour l'attribution des vacances, préférence est donnée, dans la mesure du possible, aux employés qui font leur demande avant le 1er mars, par ordre d'ancienneté au sein de leurs départements respectifs. L'employé qui néglige de faire sa demande avant le 1er mars doit prendre son congé annuel au moment fixé par la direction de l'hôtel, sauf entente contraire.
- Un bulletin est affiché le 15 avril de chaque année indiquant la date des vacances de chaque employé; et sauf entente contraire, les employés doivent prendre leurs vacances au moment indiqué.
- 9.2 Tout employé qui durant l'année courante n'a pas complété un (1) an de service continu auprès de l'employeur a droit à une (1) journée de vacance payée par mois de service continu jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, ou à l'indemnité de vacances égale à 4% de ses gains pour une telle année. Il lui sera payé le plus haut montant de ces deux alternatives
- 9.3 L'employé qui, au début de l'année civile, est au service de la Compagnie depuis un (1) an aura droit à un congé payé d'un (1) jour ouvrable pour chaque périodes de vingt-cinq (25) jours de service rémunéré ou majeure partie d'une telle période, effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
- 9.4 L'employé qui, au début de l'année civile, est au service de la Compagnie depuis cinq (5) ans aura droit à un congé payé d'un (1) jour ouvrable pour chaque période de seize jours et deux tiers (16 2/3) de service rémunéré ou majeure partie d'une telle période, effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables.

- 9.5 L'employé qui, au début de l'année civile, est au service de la Compagnie depuis dix (10) ans aura droit à un congé payé d'un jour ouvrable pour chaque période de douze jours et demi (12 1/2) de service rémunéré ou majeure partie d'une telle période, effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables.
- 9.6 L'employé qui, au début de l'année civile, est au service de la Compagnie depuis vingt (20) ans aura droit à un congé payé d'un jour ouvrable pour chaque période de dix (10) jours de service rémunéré ou majeure partie d'une telle période effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours ouvrables.
- 9.7 L'employé qui, au début de l'année civile, est au service de la Compagnie depuis trente (30) ans aura droit à un congé payé d'un jour ouvrable pour chaque huit jours et un tiers (8 1/3) de service rémunéré ou majeure partie d'une telle période effectuée l'année civile précédente, jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables.
- 9.8 Les absences pour causes de maladie ou de blessure et les autres absences autorisées comptent, jusqu'à concurrence de soixante (60) jours par année civile dans le calcul du service donnant droit au congé annuel payé.
- 9.9 Pendant ses vacances, l'employé est payé au taux de salaire applicable au travail qu'il aurait normalement accompli durant cette période.
- 9.10 La rémunération de vacances sera versée à l'employé au moins vingt-quatre (24) heures avant son départ, s'il le désire.

- 9.11 Si un employé prend sa retraite, décède, est congédié par suite d'invalidité ou démissionne en bonne et due forme, alors qu'il a droit à des vacances payées au titre des alinéas 9.2, 9.3, 9.4, 9.5, 9.6 ou 9.7, il peut prendre ces vacances avant son départ ou, à défaut, en recevoir le salaire.
- 9.12 L'employé mis à pied peut, sur demande, être indemnisé pour les vacances qui lui étaient dues au début de l'année et qu'il n'a pas encore prises; s'il n'est pas rappelé en service au cours de l'année et s'il en fait la demande, il est indemnisé pour les vacances qui pourraient lui revenir au début de l'année suivante.
- 9.13 Lorsqu'un employé
- a) quitte de son propre gré; ou
 - b) est congédié pour une raison valable et qu'il est plus tard rappelé en service, il est considéré comme nouvel employé et n'acquiert de droits aux vacances annuelles qu'à partir de son réemploi.
- 9.14 Quatre-vingt pour cent (80%) des employés se verront accorder leur vacance pendant la période du 15 Mai au 30 Septembre.

INDEMNISATION DES CONGES DE MALADIE

- 10.1 Tout cas de maladie doit être signalé au directeur en devoir au moins deux (2) heures avant l'heure normale d'entrée en service de l'employé, dans la mesure du possible.
Dans le cas d'abus flagrant, l'employeur pourra, quand il le juge nécessaire, exiger une pièce justificative.
- 10.2 Aucune disposition du présent article ne peut être interprétée comme donnant lieu, en cas de cessation d'emploi, au versement d'une indemnité compensatrice.

Les journées de maladie accumulées en date de l'application des conditions de l'Article 11, pourront être prise par l'employé pour recevoir paiement pendant les trois (3) jours d'attente sur présentation d'un certificat médical peut se voir accorder 1,2, ou 3 jours jusqu'à concurrence de trois (3) jours, et après que les paiements, d'indemnité hebdomadaire pourvu dans l'Article 11, auront expéris.

ARTICLE 11

ASSURANCE VIE COLLECTIVE

11.1 "Programme de Prévoyance"

Des Chemins de Fer du Canada

Le programme de prévoyance des Chemins de Fer dans la province de Québec est le programme en vigueur effectif le 01 janvier 1979.

La Compagnie contribue 85% de la prime de ce plan pour chaque employé participant. Chaque participant contribue 15% de la prime de ce plan qui est déduit sur sa paye un mois à l'avance.

11.2 Le régime de Soins Dentaires pour les Employés des Chemins de Fer du Canada est le régime en vigueur effectif le 01 septembre 1984.

La Compagnie contribue 50% de la prime de ce plan pour chaque employé participant. Chaque participant contribue 50% de la prime de ce plan qui est déduit sur sa paye un mois à l'avance.

ARTICLE 12

ABSENCE POUR DEUIL

12.1 L'employé qui compte quarante (40) jours de service cumulatif rémunéré aura droit, chaque année suivante, à une absence payée d'excédant pas quatre (4) jours ouvrables sans perte de salaire en cas de décès de son conjoint ou d'un de ses enfants et n'excédant pas trois (3) jours en cas de décès de son père ou de sa mère, d'un frère ou d'une soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère, et en cas de décès du grand-père ou de la grand-mère, un (1) jour ouvrable sans perte de salaire, cette absence devant lui permettre de s'occuper des formalités, d'assister aux obsèques et de satisfaire aux obligations qui auraient nécessité une absence.

ARTICLE 13

ABSENCE AUTORISEE

- 13.1 L'employé appelé à interrompre son service pour occuper un poste que la Fraternité lui confie dans ses cadres recevra de la Compagnie une autorisation d'absence non rémunérée pour la durée de ses fonctions syndicales et il continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant cette période.
- 13.2 A l'expiration de ses fonctions syndicales, dans les trente (30) jours qui suivent, l'employé reprendra le service de la Compagnie avec le classement correspondant à sa compétence et à son ancienneté.
- 13.3 Sur demande écrite au directeur du personnel de l'hôtel et si les impératifs du service le permettent, l'employé peut se voir accorder une autorisation d'absence de trois (3) mois sans rémunération. Une absence de ce genre doit être autorisée par écrit. Si cette autorisation lui est refusée, l'employé peut interjeter appel conformément à l'article 23.
- 13.4 La direction de l'hôtel peut, sur demande écrite de l'employé, prolonger une absence autorisée, à condition que la demande soit faite assez tôt pour permettre la prolongation du congé avant son expiration.
- 13.5 L'employé qui ne peut retourner au travail à l'expiration de l'absence autorisée doit prouver de façon évidente qu'il en est empêché par maladie.
- 13.6 Sur demande écrite au directeur du personnel de l'hôtel, les employés, dans la limite de ~~deux (2)~~ ^{trois (3)} qui assistent aux assemblées générales de la Fraternité doivent obtenir un congé non payé.

- 13.7 A son retour d'une absence autorisée, l'employé reprend son ancien poste ou peut exercer ses droits d'ancienneté aux termes de l'alinéa 21.10.
- 13.8 Aucune absence autorisée n'est accordée à l'employé qui désirerait l'utiliser pour travailler hors de l'hôtel, sauf dans le cas prévu à l'alinéa 22.

ARTICLE 14

HEURES DE TRAVAIL

- 14.1 Sauf sous stipulation contraire, la journée de travail est de huit (8) heures consécutives, à l'exclusion de la pause repas, et la semaine est de quarante (40) heures.
A l'exception du personnel de la Comptabilité, qui sera de 7 1/2 heures par jour et de 37 1/2 heures par semaine.
- 14.2 a) Les heures de travail de l'employé seront assignées et une horaire fixe de travail sera affichée dans chaque département. Assignation de moins de quatre (4) heures ne sera permise. Un employé ne peut être forcé à modifier son horaire de travail pour diminuer ses heures supplémentaires.
- b) Une classification de garçons/filles du petit-déjeuner sera établie avec une période de service de quatre (4) heures dans le but de servir le petit déjeuner seulement. Tel(le) employé(e) sera assujetti(e) à tous les termes et conditions de la Convention Collective.
- 14.3 L'employé en affectation régulière qui se présente au travail doit terminer sa journée, à moins qu'il demande et obtienne la permission de quitter le travail.
- 14.4 L'employé qui quitte le travail dans les circonstances prévues à l'alinéa 14.3 est rémunéré au taux horaire de son salaire pour le temps fait au cours de la journée.
- 14.5 La durée des pauses-repas ne doit pas être inférieure à trente (30) minutes ni supérieure à une (1) heure, sauf sous entente contraire.

- 14.6 L'employé aura une pause-repas assignée après les deux (2) premières heures et avant les deux (2) dernières heures de son assignation.
- 14.7 Dans les cas d'urgence, le travail qu'un employé peut être appelé à fournir durant la pause-repas est rémunéré au taux horaire de son salaire et on doit lui accorder, aussitôt que possible, une pause de vingt (20) minutes qui n'est pas déduite de son salaire.
- 14.8 La Direction de l'hôtel peut établir des affectations quotidiennes comportant huit (8) heures consécutives de travail sans pause-repas, à condition d'accorder à l'employé une pause de vingt (20) minutes qui n'est pas déduite de son salaire.
- 14.9 Dans le cas de travail intermittent, comportant un minimum de huit (8) heures de travail, réparties sur douze (12) heures consécutives au cours de la journée, les affectations fractionnées sont limitées à deux (2) tours de service avec un minimum de deux (2) heures par tour de service, et au moins deux (2) heures entre chaque tour de service.

NOTE Sauf sous accord contraire, cette disposition s'appliquera aux employés des départements suivants; personnel d'approvisionnement, cuisine, boisson, banquets.

- 14.10 Un employé travaillant à des affectations fractionnées se verra accorder une prime de \$1.50 par jour.
- 14.11 Les affectations régulières commencent à heure fixe et ne peuvent être modifiées moins de deux (2) heures, et les provisions de l'Article 21.12 s'appliquent.
- 14.12 Lorsque plusieurs positions d'une même classification comportent des horaires différentes au cours d'une même journée, il est permis aux titulaires, sous réserve d'approbation par la Direction de l'hôtel de passer d'une équipe à une autre une fois la semaine.

ARTICLE 15

SURTEMPS ET APPEL

- 15.1 Les employés qui doivent effectuer des heures supplémentaires immédiatement avant et après leur journée de travail, recevront pour ces heures supplémentaires le salaire de base majoré de 50%. Après avoir accompli deux (2) heures supplémentaires, une pause-repas d'une demi-heure (1/2) payée leur sera accordée.
- 15.2 Les employés qui doivent travailler pendant leur journée assignée de congé recevront le salaire de base majoré de 50% pour le nombre d'heures de leur affectation régulière.
- 15.3 Les employés rappelés pour effectuer des heures supplémentaires, mais non immédiatement avant et après leur journée de travail régulière, recevront pour ces heures supplémentaires le taux de base majoré de 50% pour les heures supplémentaires effectuées, un minimum de quatre (4) heures au taux majoré étant assuré.
- 15.4 Les employés devront être rappelés en surtemps par ordre suivant:
- a) Dans la classification du lieu de travail;
 - b) dans la classification;
 - c) dans la catégorie.
- Pourvu que l'employé possède les qualifications voulues.
- 15.5 Les heures travaillées en plus des heures régulières assignées, devront être payées au taux horaire lorsque ce surtemps est causé par:
- a) l'application des provisions d'ancienneté, ou
 - b) changement d'équipe
- en autant que tel changement d'équipe soit fait par commun accord.

ARTICLE 16

JOURS DE REPOS

- 16.1 Tout employé a droit à deux (2) jours réguliers consécutifs de repos par semaine.
- 16.2 Tout changement dans les jours de repos entraîne un changement des affectations et l'employé affecté peut exercer ses droits d'ancienneté en vertu de l'article 20.1.
- 16.3 L'employé qui doit travailler durant ses jours de repos sera rémunéré d'après l'article 15.2.

ARTICLE 17

ANCIENNETE

- 17.1 Aux fins de promotion et de rétrogradation, tous les employés régis par la présente convention forment un groupe d'ancienneté.
- 17.2 Les employés doivent posséder la compétence pour remplir leurs fonctions, une bonne apparence et de bonnes manières pour servir le public s'il y a lieu. A compétences suffisantes, l'ancienneté sera le facteur déterminant dans les cas de licenciement, de réintégration, de promotion et de rétrogradation.
- 17.3 L'ancienneté d'un employé est constitué par la durée de ses services auprès de la Compagnie à compter de la date de sa dernière entrée en fonction à un poste régi par la présente convention; c'est à compter de cette dernière date que l'on calculera son ancienneté.
- 17.4 La liste d'ancienneté sera affichée en Janvier et Juillet de chaque année. Elle portera le nom, le poste et la date de dernière entrée en fonction des employés de la Compagnie pour l'année précédente. Des exemplaires de la liste d'ancienneté seront transmis à la Fraternité.
- 17.5 Toute contestation relative à l'ancienneté reconnue à un employé doit être soumise par écrit dans les soixante (60) jours de la date d'affichage. Si une erreur est démontrée par un employé ou par le représentant accrédité de la Fraternité, on corrigera cette erreur; après correction, la date d'ancienneté convenue sera définitive. Aucun changement ne sera apporté au rang actuel d'ancienneté d'un employé sans l'accord du représentant accrédité de la Fraternité et de la Compagnie.

- 17.6 L'employé promu ou muté à un poste non régi par la convention peut exercer des droits d'ancienneté dans les quatre-vingt-dix (90) premiers jours de la date de sa promotion ou de sa mutation pour retourner à son ancien poste, mais non plus tard, sauf s'il est libéré de ce poste par la Compagnie.
- 17.7 Lorsqu'un employé occupant un poste non régi par la convention est libéré de ce poste par la Compagnie, il peut, dans les trente (30) jours et non plus tard, exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir un poste vacant pour lequel il est qualifié. Si aucun poste pour lequel il est qualifié n'est disponible à ce moment, il peut indiquer dans les trente (30) jours mais non plus tard, son intention d'exercer ses droits d'ancienneté pour tout poste qui pourrait devenir vacant et pour lequel il est qualifié.

ARTICLE 18

REDUCTION DU PERSONNEL ET RAPPEL

- 18.1 Un préavis de réduction du personnel d'au moins vingt-quatre (24) heures doit être donné aux employés pour une réduction de cinq (5) jours et moins et de quarante-huit (48) heures pour une réduction de plus de cinq (5) jours.
- 18.2 La direction sera tenu de faire les rappels et d'aviser l'employé affecté et devra l'informer des procédures à suivre pour son rappel et de ses droits de déplacement, s'il y a lieu.
- 18.3 Toute réduction du personnel dans une location tiendra compte de l'ancienneté des employés dans la classification.
- 18.4 Pour fin de rappel, l'employé doit déposer par écrit au bureau du Chef de Département ses nom, adresse et numéro de téléphone et aviser ce service de tout changement qui pourrait survenir.
- 18.5 Les employés mis à pied sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté, à condition d'avoir les qualifications voulues pour accomplir le travail disponible.
- 18.6 L'employé mis à pied se verra accorder un délai de quarante (40) jours ouvrables, sans perte d'ancienneté, à condition toutefois:
1. que l'on sache de façon précise que la durée de son travail ne dépassera pas quarante (40) jours ouvrables.
 2. et qu'il y ait d'autres employés qualifiés disponibles au sein des employés licenciés; et

3. qu'une demande soit présentée par écrit à la direction de l'hôtel, au reçu de l'avis de rappel, pour solliciter le délai.

ARTICLE 19

PERTE DES DROITS D'ANCIENNETE

- 19.1 L'employé qui est congédié perd ses droits d'ancienneté.
- 19.2 L'employé déplacé ou dont la position est abolie qui néglige d'exercer ses droits d'ancienneté conformément aux dispositions des clauses 20.1 et 20.2 perd ses droits et son nom est biffé de la liste d'ancienneté.
- 19.3 L'employé déplacé ou dont la position a été abolie qui, après avoir fait son choix, ne se présente pas au travail dans les huit (8) jours suivant son choix, conformément à la clause 20.3 perd ses droits et son nom est biffé de la liste d'ancienneté.
- 19.4 L'employé mis à pied qui néglige de se présenter au travail, à l'exception des dispositions de l'article 18.6, après avoir été convoqué en personne, par lettre recommandée, par télégramme ou téléphone personnel et qui ne donne pas, par écrit, des raisons satisfaisantes dans les sept (7) jours qui suivent la convocation, son nom sera biffé de la liste d'ancienneté.
- 19.5 Sous réserve des dispositions de l'article 13, l'employé qui néglige de se présenter au travail à la fin d'une absence autorisée, ou avant, perd ses droits d'ancienneté.
- 19.6 Lorsqu'un employé occupant une position exclue et n'est pas libéré de ce poste, tel que stipulé à la clause 17.6, mais est congédié par la Compagnie pour cause, il perd ses droits et son nom est biffé de la liste d'ancienneté.
- 19.7 Le président local des griefs jouira d'une super-ancienneté advenant des mises à pied seulement, en autant qu'il puisse accomplir le travail disponible, tel que demander par les employés.

ABOLITION DES POSITIONS ET MUTATIONS

- 20.1 L'employé muté ou dont la position est abolie peut faire valoir ses droits dans une catégorie différente pour remplacer un employé ayant moins d'ancienneté que lui, à condition toutefois d'avoir les aptitudes et la compétence voulues pour accomplir le travail. Toutefois, l'employé qui exerce ses droits d'ancienneté doit aviser le Chef de Service concerné avant de commencer son assignation.
- L'employé qui néglige de faire valoir ses droits d'ancienneté à l'égard d'une position d'une autre catégorie que la sienne, doit invoquer ses droits d'ancienneté au sein de sa propre catégorie à condition d'avoir les aptitudes et la compétence voulues pour remplir les fonctions.
- 20.2 Si une position est abolie par suite d'un changement d'ordre technologique ou opérationnel, le titulaire doit d'abord faire valoir ses droits à l'égard de toute position dans sa catégorie pour laquelle il a suffisamment d'aptitude et de compétence. S'il ne trouve pas d'emploi parce qu'il n'a pas suffisamment d'ancienneté ou par manque de compétence, il peut remplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans toute autre catégorie de son choix, à condition toutefois qu'il montre suffisamment d'aptitudes et de compétence pour accomplir le travail.
- L'employé visé par la présente clause peut obtenir pour se qualifier, un essai sur toute position, dans les soixante (60) jours qui suivent l'abolition à la suite d'un changement technologique ou opérationnel, et cela, jusqu'à concurrence de trois (3) essais. Si l'employé choisit une position définitive avant l'expiration de ce délais, il devra en aviser par écrit le Directeur du Personnel.

20.3 L'employé qui fait valoir ses droits d'ancienneté conformément aux dispositions des clauses 20.1 et 20.2, doit formuler son choix par écrit dans les cinq (5) jours de l'abolition de sa position ou de sa mutation; il doit commencer à travailler à sa nouvelle position dans les huit (8) jours suivant son choix, à moins d'empêchement sérieux pour cause de maladie ou d'absence autorisée.

20.4 L'employé qui compte cinq (5) années ou plus de service rémunéré et dont le poste est aboli à la suite d'un changement d'ordre technologique ou opérationnel exercera ses droits d'ancienneté pour déplacer un employé de moindre d'ancienneté, s'il est qualifié pour ce poste. Si cet employé ne peut exercer ses droits d'ancienneté, il peut démissionner et toucher une indemnité calculé à raison de deux (2) jours de salaire, basée sur le salaire horaire qu'il recevait lors de l'abolition de son poste, pour chaque année de service rémunéré à la Compagnie.

ARTICLE 21

AFFICHAGE DES POSITIONS VACANTES

21.1 Les nominations aux termes du présent article sont faites par la Direction de l'hôtel qui s'appuie sur la compétence et l'ancienneté. A compétence suffisante, l'ancienneté l'emporte. Les candidats ayant plus d'ancienneté que celui qui a été nommé à la position vacante peuvent présenter un grief, conformément aux dispositions de l'Article 23 dans les cinq (5) jours de la mutation.

21.2 Les vacances suivantes doivent être affichées:

- a) vacances de trente (30) jours ou plus aux positions existantes ou nouvelles.
- b) vacances de trente (30) jours ou plus aux positions temporaires. Ces vacances doivent être affichées sans retard.

Les annonces doivent être affichées pendant cinq (5) jours. Un exemplaire de chaque annonce indiquant les noms des candidats et ceux des personnes nommées, sera envoyé au président local des griefs.

21.3 Chaque annonce d'emploi doit indiquer:

- a) la désignation de la position vacante
- b) le taux du salaire
- c) les heures de travail
- d) les jours de repos
- e) la description des fonctions
- f) la durée approximative de l'affectation si l'emploi est temporaire
- g) lieu de travail
- h) date effective de la position (le ou vers le)

21.4 Les employés intéressés doivent, dans le délai de cinq (5) jours stipulé à l'alinéa 21.2, poser leur candidature par écrit au Directeur du Personnel.

- 21.5 La nomination du candidat choisi se fait dans les trois (3) jours qui suivent l'expiration du délai de présentation des candidatures.
- 21.6 L'employé qui a posé sa candidature peut la retirer par un avis écrit qui doit parvenir au Directeur du Personnel dans le délai de cinq (5) jours prescrit pour la présentation des demandes, sans quoi sa candidature reste valable. L'employé qui quitte un emploi ne peut le postuler à nouveau qu'au moment où il redevient vacant.
- 21.7 En attendant la nomination d'un candidat, les fonctions sont occupées par l'employé qualifié le plus ancien, qui est disponible et qui a exprimé le désir de remplir ces fonctions.
- 21.8 Lorsque plusieurs emplois vacants sont affichés en même temps, l'employé a le droit de poser sa candidature à plusieurs ou même à tous, en indiquant sa préférence.
- 21.9 L'employé temporairement affecté à une position doit, au terme de cette affectation, reprendre ses fonctions régulières.
- 21.10 L'employé qui reprend ses fonctions régulières après une absence autorisée ou au retour de ses vacances, peut dans les cinq (5) jours qui suivent, invoquer des droits d'ancienneté et poser sa candidature à une position qui a été affichée durant son absence. Si cette candidature entraîne le déplacement d'autres employés, ils peuvent exercer leurs droits d'ancienneté pour postuler tout emploi qu'ils sont capables de remplir.
- 21.11 L'employé affecté à une position par suite de l'affichage a droit, pour se qualifier, à un délai dont la durée varie suivant la nature du travail, mais ne doit pas dépasser trente (30) jours. S'il ne se qualifie pas, il reprend sa position antérieure, sans perte d'ancienneté.

21.12 Une position est déclarée abolie et affichée quand:

- a) l'horaire est modifié
- b) le taux de salaire est modifié
- c) journées de congé sont changées

Un employé affecté peut faire valoir ses droits d'ancienneté pour déplacer un autre employé qui possède moins d'ancienneté tel que mentionné dans l'Article 20.1.

21.13 La Direction de l'hôtel doit étudier avec attention toutes candidatures posées par les employés aux positions "exclues" de la présente convention.

NOTE

Durant les périodes extrêmement achalandées ou période dormante, par un commun accord, cet article peut être suspendu et substitué par le suivant:
Une cédule de travail sera affichée pour la période entière, au moins sept (7) jours avant le début de cette période et les provisions de l'Article 21.1 s'appliqueront.

21.14 Les vacances temporaires de moins de trente (30) jours et les positions provisoirement créées pour moins de trente (30) jours sont remplies par les employés qualifiés ayant le plus d'ancienneté dans la catégorie qui en font la demande dans les cinq (5) jours du début de la vacance ou de la création de la position. Toutefois, il est entendu qu'à moins d'accord contraire entre la Direction de l'hôtel et le président local des griefs, le titulaire d'une position ne peut exercer ses droits d'ancienneté à l'égard d'une vacance temporaire que:

- a) si l'affectation comporte une augmentation rémunératoire, ou
- b) si la vacance doit durer plus de cinq (5) jours.

ARTICLE 22

RECLASSEMENT

- 22.1 Sous réserve d'un accord entre la direction de l'hôtel et le président local des griefs, l'employé devenu inapte à remplir ses fonctions habituelles peut être affecté à une autre position visée par la présente convention et qu'il est en mesure de remplir, même si son affectation entraîne le déplacement d'un employé bien portant.
- 22.2 Dans le cas d'employés frappés d'incapacité, la préférence quant aux tours de service et aux affectations est assujettie à l'ancienneté.
- 22.3 L'employé affecté conformément aux dispositions du présent article ne peut pas être remplacé par un employé bien portant tant qu'il occupe la position. S'il se rétablit par la suite, il peut être déplacé et soit reprendre ses anciennes fonctions soit faire valoir ses droits d'ancienneté à l'égard de toutes les positions qui ont été affichées durant son incapacité et qu'il est en mesure de remplir.
- 22.4 Tous les renseignements utiles sur chaque cas particulier doivent être fournis au président local des griefs avant qu'une nomination ne soit faite aux termes du présent article.
- 22.5 Moyennant commun accord, une autorisation d'absence est accordée à l'employé qui devient incapable d'effectuer son travail habituel, et qu'il est impossible de reclasser dans un autre emploi de l'hôtel. Lorsqu'une telle absence est autorisée, l'employé intéressé est autorisé à accepter un emploi à l'extérieur de l'hôtel. Pendant

22.5 sa période de réhabilitation, un tel employé doit fournir à l'hôtel un certificat médical acceptable chaque fois que l'hôtel lui en fait la demande. Faute de quoi, il perd son ancienneté.

PROCEDURE REVENDICATIVE

- 23.1 Les parties sont d'accord pour que les motifs de plainte d'un employé soient réglés aussi vite que possible et qu'il n'y a pas réclamation tant que l'employé n'a pas donné à son supérieur immédiat l'occasion de les régler. L'employé peut recevoir l'aide d'un membre du comité local des griefs.
- 23.2 Si un employé désire formuler une plainte ou poser une question découlant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention, ou avoir été traité de manière injuste au sens de la convention, ou se demande si une question dont il désire discuter avec son employeur, la réclamation doit être soumise à la procédure suivante:

STADE 1

L'employé qui s'estime lésé ou le président de la section locale présente sa réclamation par écrit au chef de service de l'employé dans les sept (7) jours qui suivent l'incident qui l'a provoquée. L'employé peut se faire assister par le président de sa section locale ou un membre du comité local des griefs, s'il le désire. Le chef de service doit rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours de la date où la réclamation lui a été présentée.

STADE 2

A défaut de règlement de la réclamation à la satisfaction de l'employé, celui-ci ou le président de la section locale ou les deux, peuvent en appeler par écrit au Directeur du Personnel de l'hôtel dans les sept (7) jours qui suivent la réception de la décision du chef de service.

Le Directeur du Personnel rend sa décision par écrit

STADE 2 (suite)

dans les sept (7) jours de la date où la réclamation lui a été présentée.

STADE 3

A défaut de règlement de la réclamation à la satisfaction de l'employé, celui-ci ou un représentant accrédité du syndicat, ou les deux, peuvent en appeler par écrit au Directeur de l'hôtel dans les quatorze (14) jours qui suivent la réception de la décision du Directeur du Personnel. Le Directeur de l'hôtel rend sa décision par écrit dans les quatorze (14) jours de la date où la réclamation lui a été présentée.

STADE 4

A défaut de règlement, la question peut être soumise à l'arbitrage, soit par le Directeur de l'hôtel, soit par le vice-président régional, ou le représentant accrédité du syndicat, en vue d'une décision irrévocable et sans appel, sans arrêt de travail, dans les trente (30) jours qui suivent la réponse du Directeur de l'hôtel.

23.3 Si une réclamation n'a pas été progressée par l'une ou l'autre des parties conformément aux délais prescrits dans le présent article ou à tout autre délai fixé d'un commun accord, la réclamation est considérée comme étant réglée en faveur de l'autre partie.

23.4 Si la réclamation a trait au renvoi ou à une sanction disciplinaire que l'employé estime injuste, elle doit être soumise à la procédure suivante:

L'employé sujet à une suspension ou à un congédiement doit en être informé dès que la faute est connue à la Direction et doit faire l'objet d'une audience impartiale dans les trois (3) jours qui suivent le moment où la Direction est saisie de l'incident.

23.4 (suite)

Il peut être suspendu pour l'enquête (pendant un maximum de trois (3) jours). L'employé et son représentant doivent recevoir un rapport complet et écrit des accusations portées contre l'employé. A l'enquête, la Direction doit présenter toutes ses preuves et tous ses témoins et l'employé peut présenter toute preuve ou tout témoin en faveur de son cas. L'employé devra être représenté par un représentant de sa section locale et (ou) le représentant accrédité de la Fraternité. La Direction rend la sentence, par écrit dans les cinq (5) jours qui suivent l'audience. Si l'employé n'est pas satisfait de la sentence, il peut interjeter appel au Stade 3 de la procédure prévue au présent article.

23.5 Si les accusations portées contre l'employé ne sont pas justifiées, ces accusations doivent être effacées de son dossier et si l'employé a été suspendu, il doit réintégrer ses fonctions à son poste régulier sans perte de salaire. Une décision est rendue pour décider du montant de la rémunération à verser à l'employé pour le temps où il a été suspendu.

23.6 Si la question n'est pas présentée par l'employé suspendu ou sanctionné ou la Direction dans les délais prescrits du présent article ou dans tout autre délai fixe d'un accord, la réclamation est considérée comme étant réglée en faveur de l'autre partie.

23.7 Les délais prescrits dans le présent article peuvent être prolongés d'un commun accord.

ARTICLE 24

ARBITRAGE DES GRIEFS

- 24.1 Toute demande d'arbitrage d'un grief doit se faire par écrit et être adressée par l'une des parties à l'autre; elle doit indiquer le nom de trois personnes que la demanderesse accepterait comme arbitres.
- 24.2 Dans les sept (7) jours qui suivent la réception de la demande d'arbitrage, la partie défenderesse doit choisir comme arbitre l'une des trois personnes nommées dans la demande ou, à défaut, soumettre à la partie demanderesse le nom de trois autres personnes qu'elle considère aptes à agir comme arbitres.
- 24.3 Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les quatorze (14) jours qui suivent la demande d'arbitrage, ou dans un délai plus long qui pourrait être fixé par accord entre les parties, elles doivent ensemble demander au ministre du travail de la province de Québec de nommer un arbitre et la décision du ministre est irrévocable.
- 24.4 La décision de l'arbitre est irrévocable et sans appel pour les parties en présence.
- 24.5 Si l'arbitre décide la réintégration de l'employé congédié ou suspendu, une décision sera prise pour décider du montant de la rémunération pour la période au cours de laquelle l'employé a été suspendu.
- 24.6 Les différends causés par la modification projetée des taux de salaire, des règlements ou des conditions de travail, ou encore par des modifications ou additions aux catégories visées par la présente convention, sont spécifiquement exclus de la juridiction de l'arbitre et il

- 24.6 n'a aucune autorité pour supprimer, changer ou ajouter quoi que ce soit à une quelconque des dispositions de cette convention ou pour prendre toute décision non conforme aux termes et dispositions de cette convention.
- 24.7 L'hôtel et le syndicat assument respectivement les frais qu'ils engagent relativement à l'arbitrage; toutefois, les frais généraux ou communs, y compris les honoraires de l'arbitre, sont payés à parts égales par les parties.
- 24.8 Les délais prescrits dans le présent article peuvent être prolongés par accord entre les parties.

ARTICLE 25

PERIODE DE PROBATION

25.1 L'employé comptant moins de quarante (40) jours de service rémunéré est considéré en probation. Durant cette période de probation la compagnie à son unique discrétion peut mettre fin au service de cet employé pour cause. Si l'employé demeure au service de la Compagnie après cette période, son ancienneté compte à partir de la date de début de sa période de probation. Sauf accord contraire, les dispositions de la présente convention s'appliquent aux employés en probation.

ARTICLE 26

DIVERS

- 26.1 Quatre-vingt-onze pour cent (91%) des pourboires laissés globalement par le responsable d'une réception aux fins de répartition par la Compagnie seront remis au secrétaire financier du local pour qu'il les distribue aux employés régis par la présente convention si, le responsable détermine lui-même la répartition, elle sera opérée par le Directeur de la Compagnie conformément aux instructions du responsable.
- Cependant, tous les pourboires en suspend devraient être révisés par le Président du Comité des Grieffs avec le Contrôleur Financier lorsqu'ils le juge nécessaire.
- 26.3 a) Les déductions de la chambre seront de \$1.00 par jour pour les employés qui demeurent ici.
- b) La cafétéria des employés sera en opération de 6:00 a.m. jusqu'à 10:00 p.m., tous les jours et les repas seront servis aux employés pendant les heures suivantes, aux prix de \$0.70 par repas:
- | | |
|----------------|---------------|
| Petit déjeuner | 7:00 - 9:00 |
| Déjeuner | 11:00 - 13:30 |
| Dîner | 17:00 - 18:30 |
- c) Les employés demeurant sur les lieux pourront acheter trois (3) repas par jour; les autres employés pourront acheter seulement un (1) repas par assignation.
- 26.4 Tout employé renvoyé par la Compagnie ou démissionnaire recevra tout le salaire qui lui est dû ainsi que ses effets personnels dans les vingt-quatre (24) heures suivant sa cessation d'emploi, pourvu qu'il ait rempli toute obligation envers la Compagnie.

26.5 La Fraternité aura le droit d'afficher sur des panneaux prévus à cette fin sur la propriété de la Compagnie des avis de convention aux assemblées et tous autres avis approuvés par le Directeur de la Compagnie ou son représentant.

26.6 Uniforme et tenue de travail

La Compagnie fournira l'uniforme aux employés qui doivent le porter et en assurera également le nettoyage et le blanchissage sans frais à l'employé. La pratique de fournir les uniformes et vêtements appropriés à son personnel se poursuivra partout où elle existe déjà. Le pantalon sera fourni au personnel qui travaille dans le service de la restauration des bars.

Des vêtements protecteurs appropriés contre les éléments seront fournis à ces employés classifiés comme étant des travailleurs "à l'extérieur".

Les employés de maintenance et de garage seront fournis de vêtements appropriés, chaussures protectrices et autres appareils protecteurs, requis par la loi.

Les employés ne sont pas permis de porter les uniformes ou vêtements fournis par la Compagnie hors de devoir et seront responsables d'en prendre un soin normal.

26.7 La Compagnie et la Fraternité acceptent de coopérer à l'établissement et l'opération d'un Comité Conjoint de Consultation Employés-Employeur, composé d'un nombre égal de représentants de la Compagnie et de ses employés, et gouverné par les lois et règlements établis et acceptés mutuellement. Les deux (2) parties en sont venues à une entente pour obtenir l'assistance de "La médiation préventive" pour former un comité, à la recommandation du Conciliateur.

L'objectif de ce comité doit être:

26.7 (suite)

fournir et faciliter une coopération et participation en apportant des voies et moyens afin d'améliorer l'efficacité de la production, promouvoir une plus grande compréhension et confiance entre Employés et Employeur et maintenir des relations mutuelles harmonieuses.

26.8

Les employés peuvent être tenus responsables pour le plein montant des factures des repas et des boissons pour lesquelles ils ont signées. Les serveurs et serveuses ne doivent pas être tenus responsables pour la perte de facture de repas et de boisson non signé personnellement par l'employé. A moins que négligence soit établie, les employés ne seront pas requis de payer l'équipement perdu, brisé ou endommagé. Un employé ne devra pas être tenu responsable du crédit autorisé par la Compagnie.

26.9

Pause-Café

Une période de repos de quinze (15) minutes sera accordée pour chaque quatre (4) heures de service.

26.10

Stationnement

Un stationnement pour les employés est aménagé le long du chemin adjacent au côté ouest du Cedar Hall. Ces espaces de stationnement transversales sont réservées aux employés seulement.

26.11

Une liste des employés des groupes un et deux sera transmise au Président du Syndicat à tous les six (6) mois commençant à la fin de décembre 1981.

Le groupe des employés de la Comptabilité nouvellement accrédité à être incorporé dans le Groupe 1 de l'Annexe "A" et bénéficieront des ajustements en accord avec cette entente.

ARTICLE 27

DROITS DE LA DIRECTION

- 27.1 Sous réserve des restrictions stipulées dans la présente convention, le syndicat reconnaît à l'hôtel le droit exclusif d'assurer la complète gestion de l'entreprise, de prendre toute décision et d'apporter tous changements utiles dans les domaines de la technologie, de l'exploitation et de l'organisation et, sans restreindre la portée des stipulations générales qui précèdent, les droits suivants:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - b) de restreindre, suspendre ou cesser son exploitation;
 - c) de déterminer les conditions d'emploi, les normes de travail, les qualifications, les règles de sécurité et de rendement, la classification et la reclassification des positions, ainsi que la mutation des employés, selon les besoins, pour courtes périodes n'excédant pas huit (8) heures.
 - d) d'engager, congédier, muter, promouvoir, rétrograder ou punir; toutefois, la dénonciation de promotions, rétrogradations, mutations, congédiements ou punitions discriminatoires peut donner lieu à un grief dont le règlement devra suivre la procédure énoncée dans la présente convention.

ARTICLE 28

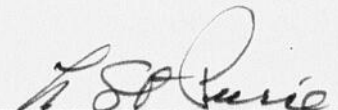
DUREE DE LA CONVENTION

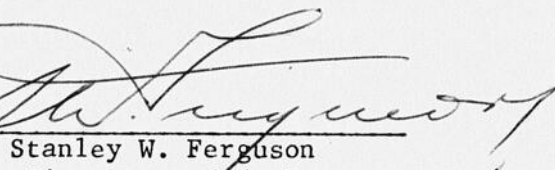
28.1 Sauf dispositions contraires, la présente convention entre en vigueur le 1er janvier 1984 et le restera pendant vingt-quatre (24) mois. Elle pourra par la suite être révisée, modifiée ou résiliée sur préavis écrit de soixante (60) jours de l'une des parties à l'autre. Ce préavis pourra être donné à tout moment après le 31 octobre 1985.

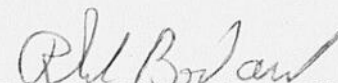
Signé à Montébello, Québec, le 27 jour de Juin 84

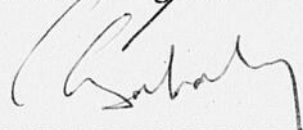
Fraternité Canadienne des
Cheminots, Employés des
Transports et autres Ouvriers
- Local 281

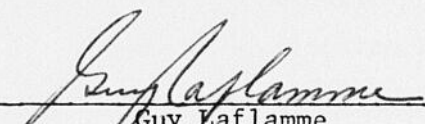
Canadien Pacific Hotels
Limited (Le Château
Montebello)


L. St-Pierre
Représentant accrédité


Stanley W. Ferguson
Directeur général


Rhéal Bédard
Président local


Armand Agabab
Directeur général adjoint


Guy Laflamme
Président, Comité des griefs

Gordon R. Welburn
Contrôleur financier


Alfred Beaulne
Directeur du Personnel

ANNEXE "A"

GROUPE 1

<u>CATEGORIE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX ACTUEL</u>	<u>JAN. 1 1984</u>	<u>JAN. 1 1985</u>
1	Sous-chef	8.60	9.12	9.57
	Chef Pâtissier	8.60	9.12	9.57
	Chef Pâtissier Adjoint	7.85	8.32	8.74
	Chef Petit-Déjeuner	8.10	8.59	9.02
	Cuisinier Petit-déjeuner	7.85	8.32	8.74
	Cuisinier 1ère Relève	7.85	8.32	8.74
	Cuisinier 2ième Relève	7.60	8.06	8.46
	Chef Garde-Manger	8.35	8.85	9.29
	Garde-manger Adjoint	7.85	8.32	8.74
	Saucier	8.10	8.59	9.02
	Cuisinier du soir	8.10	8.59	9.02
	Rôtisseur	8.10	8.59	9.02
	Cuisinier(ère) Café Habitant	7.60	8.06	8.46
	Chef Boucher	8.60	9.12	9.57
	Chef Boucher Adjoint	8.35	8.85	9.29
	Boucher	8.10	8.59	9.02
	Cuisinier(ère) S.C.H.	7.25	7.69	8.07
	Aide-cuisinier(ère) S.C.H.	6.75	7.16	7.51
	Chef Tournant	8.10	8.59	9.02
	Tournant	7.85	8.32	8.74
	Entremétier	7.85	8.32	8.74
	Boulangier	7.85	8.32	8.74
	Préposé à l'office	7.60	8.06	8.46
	Préposé à l'office Adjoint	6.95	7.37	7.74
3	Chef Equipier	7.25	7.69	8.07
4	Chef Téléphoniste	6.85	7.26	7.62
	Téléphoniste	6.75	7.16	7.51
	Commis à la réception	6.95	7.37	7.74
	Dactylographe, Réservation	6.95	7.37	7.74
5	Contremaître	6.95	7.37	7.74
	Mécanicien machines fixes	8.60	9.12	9.57
	Mécanicien 4ième classe	8.35	8.85	9.29
	Mécanicien 5ième classe	8.05	8.53	8.96

ANNEXE "A"

GROUPE 1 (suite)

<u>CATEGORIE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX ACTUEL</u>	<u>JAN. 1 1984</u>	<u>JAN. 1 1985</u>
5	Electricien	8.60	9.12	9.57
	Plombier	8.60	9.12	9.57
	Menuisier	7.40	7.84	8.24
6	Chef Magasinier	7.70	8.16	8.57
	Commis Comptes Payables	7.36	7.80	8.19
	Commis Caisse & Revenu	7.36	7.80	8.19
	Commis Comptes Recevables	6.08	6.45	6.77
	Commis/Contrôle/Restauration	6.67	7.07	7.42
	Auditeurs de nuit	6.90	7.31	7.68

ANNEXE "A"

GROUPE 2

<u>CATEGORIE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX ACTUEL</u>	<u>JAN.1 1984</u>	<u>JAN.1 1985</u>
1	Officier(ère)	6.25	6.63	6.96
	Aide-cuisinier(ère)	6.65	7.05	7.40
2	Préposé au Bar	6.25	6.63	6.96
	Commis(e)/table/employés	6.25	6.63	6.96
	Barman de service	6.65	7.05	7.40
	Régisseur S.C.H.	6.15	6.52	6.85
	Buffetière	6.17	6.54	6.87
	Chef Lingère	6.45	6.84	7.18
	Femme de chambres en chef	6.35	6.73	7.07
3	Lingère	6.25	6.63	6.96
	Couturière	6.25	6.63	6.96
	Femme de chambres (employés)	6.25	6.63	6.96
	Nettoyeur(se) Gouvernante	6.25	6.63	6.96
	Equipier	6.35	6.73	7.07
	Hôtesse Manoir	6.25	6.63	6.96
	Commis(e) Kiosque Sénior	6.35	6.73	7.07
	Commis(e) Kiosque	6.25	6.63	6.96
	Caissière/Téléphoniste/Chambres	6.40	6.78	7.12
5	Peintre en chef	6.90	7.31	7.68
	Peintre	6.75	7.16	7.51
	Journalier	6.55	6.94	7.29
	Homme de maintenance	6.60	7.00	7.35
	Chauffeur	6.25	6.63	6.96
	Chauffeur de camion	6.35	6.73	7.07
	Homme de service	6.25	6.63	6.96
	Rembourseur	6.70	7.10	7.46
	Rembourseur adjoint	6.45	6.84	7.18
6	Magasinier	6.55	6.94	7.29
	Régisseur	6.45	6.54	7.18
	Régisseur adjoint	6.35	6.73	7.07
8	Nettoyeur de cuisine	6.25	6.63	6.96
	Plongeur	6.25	6.63	6.96
	Préposé aux Casseroles	6.35	6.73	7.07

ANNEXE "A"

GROUPE 3

<u>CATEGORIE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX ACTUEL</u>	<u>JAN. 1 1984</u>	<u>JAN. 1 1985</u>
2	Chef Barman	5.90	6.14	6.38
	Barman	5.25	5.46	5.68
	Serveur(se)	4.95	5.15	5.35
	Serveur(se) Petit déjeuner	4.95	5.15	5.35
	Chef serveur(se)	5.90	6.14	6.38
	Chef serveur(se)adjoint	5.75	5.98	6.22
	Hôtesse/Salle à Manger	5.25	5.46	5.68
	Chef de Rang	5.25	5.46	5.68
	Superviseur du service/chambres	5.25	5.46	5.68
	Serveur service/chambres	4.95	5.15	5.35
	Commis(e) débarrasseur	4.95	5.15	5.35
	Barman. S.C.H.	5.25	5.46	5.35
	Serveur(se) S.C.H.	4.95	5.15	5.35
	Femme de chambres	4.95	5.15	5.35
7	Premier chasseur	5.05	5.25	5.46
	Chasseur	4.95	5.15	5.35

ANNEXE "B"

EMPLOYES EXCLUS DES TERMES DE CE CONTRAT

Directeur général
Secrétaire du Directeur général
Directeur général adjoint
Directeur(trice) social(e)
Directeur de la restauration
Secrétaire de la restauration
Contrôleurs des Bars et de la restauration
Superviseur des Bars et Restaurant
Chef Exécutif
Chef
Maître d'hôtel
Directeur du personnel
Directeur adjoint du personnel
Dactylographe générale
Paiemaitre
Gouvernante générale
Gouvernante
Agent des achats
Chef Ingénieur
Surintendant de la maintenance
Tous les employés du Département des Sports
Tous les employés du Département des Ventes et Conférences
Directeur de la réception
Chef Auditeur de nuit
Superviseur de la réception
Superviseur des réservations
Contrôleur financier
Secrétaire du Contrôleur financier
Comptable
Comptable adjoint
Superviseur du crédit
Tous les employés du Département de la Sécurité
Chef Régisseur

ANNEXE "B"

Les employés de la Compagnie qui occupent des positions non-syndiquées ne devraient pas remplir ou assumer les devoirs des positions syndiquées à l'exception des cas d'urgence lorsque les employés syndiqués ne peuvent pas demeurer en devoir pour raisons justifiables.

MEMOIRE D'ENTENTE

En règlements de tous points disputés entre la Société Hôtelière Canadien Pacifique, une division des Lignes Aériennes Canadien Pacifique, Limitée (Le Château Montebello), Montebello, Québec, et les employés représentés par la Fraternité Canadienne des Cheminots, Employés des Transports et Autres Ouvriers, local 281, il est entendu que la convention collective entre les parties effective le 1er juillet 1981, continuera d'être en effet à partir du 1er janvier 1984 jusqu'au 31 décembre 1985, sujet aux changements et amendements suivants:

1. ARTICLE 1

1.1 Amender "Siège Social" pour se lire comme suit:
Convention entre La Société Hôtelière Canadien Pacifique, une Division des Lignes Aériennes Canadien Pacifique, Limitée, représentant Le Château Montebello, Province de Québec, ci-après dénommé "La Compagnie" et la Fraternité Canadienne des Cheminots, Employés des Transports et Autres Ouvriers, Section Locale 281, ci-après dénommée "Le Syndicat".

2. ARTICLE 3 - GRIEFS ET LOCK OUT

3.1 Ajouter: Toute action contraire constitue une violation du Code du Travail, Articles 107 et 108.

3. ARTICLE 10 - INDEMNISATION DES CONGES DE MALADIE

10.1 Ajouter: Dans le cas d'abus flagrant, l'employeur pourra, quand il le juge nécessaire, exiger une pièce justificative.

4. ARTICLE 11 - REGIME DE PREVOYANCE

11.2 Les parties sont d'accord de mettre en oeuvre le plan de Régime de Soins Dentaires des Employés des Chemins de Fer du Canada, payé à 50% employés 50% employeur, effectif le 1er septembre 1984.

ARTICLE 14

14.1 Ajouter: A l'exception du personnel de la Comptabilité qui sera 7 1/2 heures par jour et de 37 1/2 heures par semaine.

5. ARTICLE 20 - ABOLITION DES POSITIONS ET MUTATIONS

20.1 NOTE: Toutefois, l'employé qui exerce ses droits d'ancienneté doit aviser le Chef de Service concerné avant de commencer son assignation.

20.5 Nouvel article: Le Conciliateur a expliqué au deux (2) parties que l'Employeur est le seul qui décide de l'attribution du déplacement et ceci fera partie de son rapport au Ministère du Travail.

6. 21 - AFFICHAGE DES POSITIONS VACANTES

21.3H Date effective de la position pour y ajouter: "le" ou "vers le"

7. 23 - PROCEDURES REVENDICATIVES

23.2 Stade 3 - biffer: vingt-et-un (21) jours. Insérer quatorze (14) jours.

8. 26 - DIVERS

26.1 Tel qu'entendu dans la lettre adressée à M. Laflamme en date du 16 mai 1984 et qui se lit comme suit:

"Suite aux conversations syndicales concernant les pourboires de conférences, la présente est pour vous informer que tous les pourboires en suspens devraient être révisés avec M. Gordon R. Welburn, Contrôleur financier, lorsque vous le jugez nécessaire."

26.3B Amender l'horaire des repas - cafétéria des employés, comme suit:

Petit déjeuner	7h00 à 9h00
Dîner	17h00 à 18h30

26.7 Les deux (2) parties en sont venues à une entente pour obtenir l'assistance de "La médiation préventive" pour former un comité, à la recommandation du Conciliateur.

8. 26 - DIVERS (suite)

Le groupe des employés de la Comptabilité nouvellement accrédité à être incorporé dans le Groupe 1 de l'Annexe "A" et bénéficieront des ajustements en accord avec cette entente.

9. 26.10 Amender pour lire comme suit:

Un stationnement pour les employés est aménagé le long du chemin adjacent au côté ouest du Cedar Hall. Ces espaces de stationnement transversales sont réservées aux employés seulement.

10. ANNEXE A

Nouvelle liste attachée

11. ANNEXE B

Nouvelle liste attachée

12. AJUSTEMENTS DE SALAIRE - ANNEXE "A" - EFFECTIF LE 1er JANVIER 1984

Seuls les employés étant au service du Château Montebello le 1er janvier 1984, ou qui ont été embauchés après cette date, sauf en cas de congédiement ou de démission avant la signature de ce mémoire d'entente, ont droit à la rémunération qui leur est dûe pour les heures travaillées.

La première année du contrat - 1er janvier 1984

Groupe 1 - augmentation de salaire de 6%
Groupe 2 - augmentation de salaire de 6%
Groupe 3 - augmentation de salaire de 4%

La deuxième année du contrat - 1er janvier 1985

Groupe 1 - augmentation de salaire de 5%
Groupe 2 - augmentation de salaire de 5%
Groupe 3 - augmentation de salaire de 4%

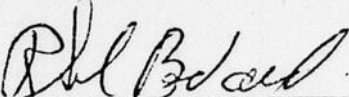
Il est entendu que la rétro-activité sera payée en-dedans de deux (2) périodes de paie suivant l'acceptation de cette offre par les employés.

Signé à Montebello, Québec, ce 23e jour de mai 1984.

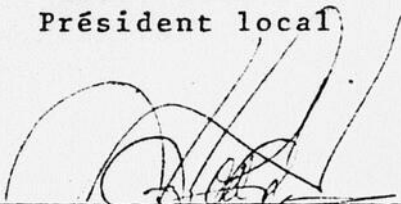
Fraternité Canadienne des
Cheminots, Employés des
Transports et Autres Ouvriers
- Local 281



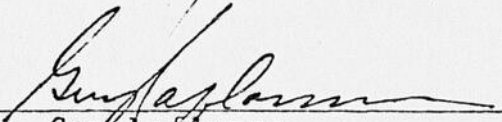
L. St-Pierre
Représentant accrédité



Rhéal Bédard
Président local



Jean-Luc Descamps
Vice-Président

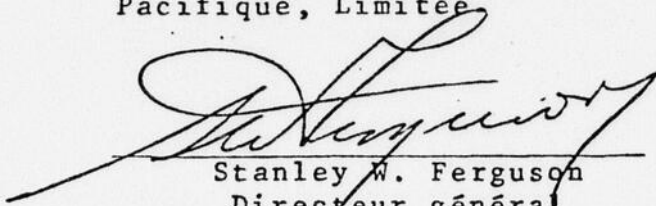


Guy Laflamme
Président, Comité des griefs

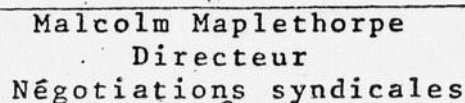


Jean Fini
Représentant syndical

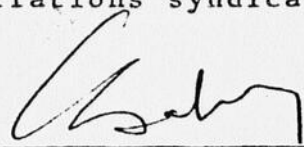
Société Hôtelière Canadien
Pacifique, une division des
Lignes Aériennes Canadien
Pacifique, Limitée



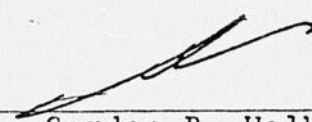
Stanley W. Ferguson
Directeur général



Malcolm Maplethorpe
Directeur
Négotiations syndicales



Armand Agabab
Directeur général adjoint



Gordon R. Welburn
Contrôleur financier



Alfred Beaulne
Directeur du Personnel

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-13399-
Date	Signature: 84-06-27	Reception: 84-07-05	Durée: Du 84-01-01 Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 250

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Frat. Canadienne des Cheminots, employés des transports et autres ouvriers loc. 281 (FTQ CTC) 1440 Ste-Catherine O. Suite 320 Montréal, Québec H3G 1R8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Canadian Pacific Hotels Limited (Chateau Montebello) Att: A. Beaulne Directeur du Personnel Montebello Québec J0V 1L0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>07-01</u> Activité: <u>8811 (10)</u> Affiliation: <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Les Hôtels du Canadien Pacifique Le Chateau Montebello Il Y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-07-30

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

RECHERCHE

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-13399-09
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-06-27	84-07-05		84-01-01	85-12-31	250	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Fraternité Canadienne des Cheminots employés des transports et autres ouvriers local 281 (FTQ CTC) 1440 Ste-Catherine O. Ste 320 Montréal, Québec H3G 1R8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Canadian Pacific Hotels Limited (Chateau Montebello) Att: A. Beaulne Directeur du Personnel Montebello, Québec JOV 1L0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>07-01</u> Activité <u>8811(10)</u> Affiliation <u>7</u>

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

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: C.P. Hotel Le Chateau Montebello Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-07-30

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

A. N° (1801-03)

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 07 129

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-13399-05
Date	Signature: 84-06-27	Reception: 84-07-05	
	Durée	Du: 84-01-01	Au: 85-12-31
		Nombre de salariés régis par la convention collective: 250	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Fraternité Canadienne des Cheminots, employés des transports et autres ouvriers local 281 1440 Ste-Catherine O. Ch. 416 Montréal, Québec H3G 1R8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Canadian Pacific Hotels Ltd (Le Chateau Montebello) Att: A. Beaulne Directeur du Personnel Montebello Québec JOV 1L0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>48 07-01</u> Activité: <u>8811(10)</u> Affiliation: <u>7</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	84-07-30

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

13399-05-13399-09-13399-13
(1801-03) 2293-9

01 JU 5 10:00

LA SOCIETE HOTELLIERE CANADIEN PACIFIQUE, *leg*

UNE DEVISION DES LIGNES AERIENNES DU CANADIEN

PACIFIQUE LIMITEE

CONVENTION GOUVERNANT

DES SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

POUR LES EMPLOYES DU

CHATEAU MONTEBELLO, MONTEBELLO, QUEBEC

CONVENTION COLLECTIVE

DU 1 JANVIER 1984

AU 31 DECEMBRE 1985

ARTICLE 14

HEURES DE TRAVAIL

- 14.1 Sauf sous stipulation contraire, la journée de travail est de huit (8) heures consécutives, à l'exclusion de la pause repas, et la semaine est de quarante (40) heures.
A l'exception du personnel de la Comptabilité, qui sera de 7 1/2 heures par jour et de 37 1/2 heures par semaine.
- 14.2 a) Les heures de travail de l'employé seront assignées et une horaire fixe de travail sera affichée dans chaque département. Assignment de moins de quatre (4) heures ne sera permise. Un employé ne peut être forcé à modifier son horaire de travail pour diminuer ses heures supplémentaires.
- b) Une classification de garçons/filles du petit-déjeuner sera établie avec une période de service de quatre (4) heures dans le but de servir le petit déjeuner seulement. Tel(le) employé(e) sera assujetti(e) à tous les termes et conditions de la Convention Collective.
- 14.3 L'employé en affectation régulière qui se présente au travail doit terminer sa journée, à moins qu'il demande et obtienne la permission de quitter le travail.
- 14.4 L'employé qui quitte le travail dans les circonstances prévues à l'alinéa 14.3 est rémunéré au taux horaire de son salaire pour le temps fait au cours de la journée.
- 14.5 La durée des pauses-repas ne doit pas être inférieure à trente (30) minutes ni supérieure à une (1) heure, sauf sous entente contraire.

ARTICLE 17

ANCIENNETE

- 17.1 Aux fins de promotion et de rétrogradation, tous les employés régis par la présente convention forment un groupe d'ancienneté.
- 17.2 Les employés doivent posséder la compétence pour remplir leurs fonctions, une bonne apparence et de bonnes manières pour servir le public s'il y a lieu. A compétences suffisantes, l'ancienneté sera le facteur déterminant dans les cas de licenciement, de réintégration, de promotion et de rétrogradation.
- 17.3 L'ancienneté d'un employé est constitué par la durée de ses services auprès de la Compagnie à compter de la date de sa dernière entrée en fonction à un poste régi par la présente convention; c'est à compter de cette dernière date que l'on calculera son ancienneté.
- 17.4 La liste d'ancienneté sera affichée en Janvier et Juillet de chaque année. Elle portera le nom, le poste et la date de dernière entrée en fonction des employés de la Compagnie pour l'année précédente. Des exemplaires de la liste d'ancienneté seront transmis à la Fraternité.
- 17.5 Toute contestation relative à l'ancienneté reconnue à un employé doit être soumise par écrit dans les soixante (60) jours de la date d'affichage. Si une erreur est démontrée par un employé ou par le représentant accrédité de la Fraternité, on corrigera cette erreur; après correction, la date d'ancienneté convenue sera définitive. Aucun changement ne sera apporté au rang actuel d'ancienneté d'un employé sans l'accord du représentant accrédité de la Fraternité et de la Compagnie.

ARTICLE 25

PERIODE DE PROBATION

- 25.1 L'employé comptant moins de quarante (40) jours de service rémunéré est considéré en probation. Durant cette période de probation la compagnie à son unique discrétion peut mettre fin au service de cet employé pour cause. Si l'employé demeure au service de la Compagnie après cette période, son ancienneté compte à partir de la date de début de sa période de probation. Sauf accord contraire, les dispositions de la présente convention s'appliquent aux employés en probation.

ARTICLE 28

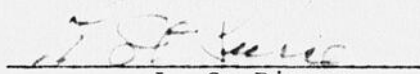
DUREE DE LA CONVENTION

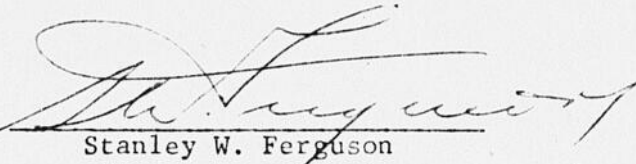
28.1 Sauf dispositions contraires, la présente convention entre en vigueur le 1er janvier 1984 et le restera pendant vingt-quatre (24) mois. Elle pourra par la suite être révisée, modifiée ou résiliée sur préavis écrit de soixante (60) jours de l'une des parties à l'autre. Ce préavis pourra être donné à tout moment après le 31 octobre 1985.

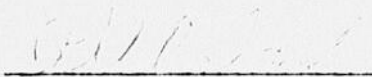
Signé à Montébello, Québec, le 27 jour de Juin 84

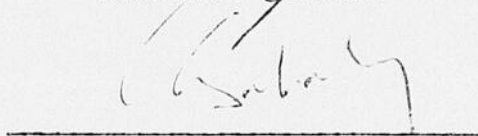
Fraternité Canadienne des
Cheminots, Employés des
Transports et autres Ouvriers
- Local 281

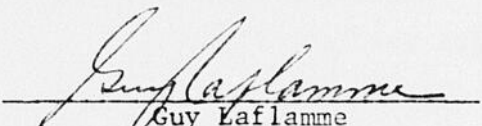
Canadien Pacific Hotels
Limited (Le Château
Montebello)

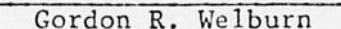

L. St-Pierre
Représentant accrédité


Stanley W. Ferguson
Directeur général


Rhéal Bédard
Président local


Armand Agabab
Directeur général adjoint


Guy Laflamme
Président, Comité des griefs


Gordon R. Welburn
Contrôleur financier


Alfred Beaulne
Directeur du Personnel

ANNEXE "A"

GROUPE 1

<u>CATEGORIE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX ACTUEL</u>	<u>JAN. 1 1984</u>	<u>JAN. 1 1985</u>
1	Sous-chef	8.60	9.12	9.57
	Chef Pâtissier	8.60	9.12	9.57
	Chef Pâtissier Adjoint	7.85	8.32	8.74
	Chef Petit-Déjeuner	8.10	8.59	9.02
	Cuisinier Petit-déjeuner	7.85	8.32	8.74
	Cuisinier 1ère Relève	7.85	8.32	8.74
	Cuisinier 2ième Relève	7.60	8.06	8.46
	Chef Garde-Manger	8.35	8.85	9.29
	Garde-manger Adjoint	7.85	8.32	8.74
	Saucier	8.10	8.59	9.02
	Cuisinier du soir	8.10	8.59	9.02
	Rôtisseur	8.10	8.59	9.02
	Cuisinier(ère) Café Habitant	7.60	8.06	8.46
	Chef Boucher	8.60	9.12	9.57
	Chef Boucher Adjoint	8.35	8.85	9.29
	Boucher	8.10	8.59	9.02
	Cuisinier(ère) S.C.H.	7.25	7.69	8.07
	Aide-cuisinier(ère) S.C.H.	6.75	7.16	7.51
	Chef Tournant	8.10	8.59	9.02
	Tournant	7.85	8.32	8.74
	Entremétier	7.85	8.32	8.74
	Boulangier	7.85	8.32	8.74
	Préposé à l'office	7.60	8.06	8.46
	Préposé à l'office Adjoint	6.95	7.37	7.74
3	Chef Equipier	7.25	7.69	8.07
4	Chef Téléphoniste	6.85	7.26	7.62
	Téléphoniste	6.75	7.16	7.51
	Commis à la réception	6.95	7.37	7.74
	Dactylographe, Réservation	6.95	7.37	7.74
5	Contremaître	6.95	7.37	7.74
	Mécanicien machines fixes	8.60	9.12	9.57
	Mécanicien 4ième classe	8.35	8.85	9.29
	Mécanicien 5ième classe	8.05	8.53	8.96

ANNEXE "A"

GROUPE 1 (suite)

<u>CATEGORIE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX ACTUEL</u>	<u>JAN. 1 1984</u>	<u>JAN. 1 1985</u>
5	Electricien	8.60	9.12	9.57
	Plombier	8.60	9.12	9.57
	Menuisier	7.40	7.84	8.24
6	Chef Magasinier	7.70	8.16	8.57
	Commis Comptes Payables	7.36	7.80	8.19
	Commis Caisse & Revenu	7.36	7.80	8.19
	Commis Comptes Recevables	6.08	6.45	6.77
	Commis/Contrôle/Restauration	6.67	7.07	7.42
	Auditeurs de nuit	6.90	7.31	7.68

GROUPE 2

	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX ACTUEL</u>	<u>JAN. 1 1984</u>	<u>JAN. 1 1985</u>
	Officier(ère)	6.25	6.63	6.96
1	Aide-cuisinier(ère)	6.65	7.05	7.40
	Préposé au Bar	6.25	6.63	6.96
2	Commis(e)/table/employés	6.25	6.63	6.96
	Barman de service	6.65	7.05	7.40
	Régisseur S.C.H.	6.15	6.52	6.85
	Buffetière	6.17	6.54	6.87
	Chef Lingère	6.45	6.84	7.18
	Femme de chambres en chef	6.35	6.73	7.07
3	Lingère	6.25	6.63	6.96
	Couturière	6.25	6.63	6.96
	Femme de chambres (employés)	6.25	6.63	6.96
	Nettoyeur(se) Gouvernante	6.25	6.63	6.96
	Equipier	6.35	6.73	7.07
	Hôtesse Manoir	6.25	6.63	6.96
	Commis(e) Kiosque Sénior	6.35	6.73	7.07
	Commis(e) Kiosque	6.25	6.63	6.96
	Caissière/Téléphoniste/Chambres	6.40	6.78	7.12
5	Peintre en chef	6.90	7.31	7.68
	Peintre	6.75	7.16	7.51
	Journalier	6.55	6.94	7.29
	Homme de maintenance	6.60	7.00	7.35
	Chauffeur	6.25	6.63	6.96
	Chauffeur de camion	6.35	6.73	7.07
	Homme de service	6.25	6.63	6.96
	Remboueur	6.70	7.10	7.46
	Remboueur adjoint	6.45	6.84	7.18
6	Magasinier	6.55	6.94	7.29
	Régisseur	6.45	6.54	7.18
	Régisseur adjoint	6.35	6.73	7.07
8	Nettoyeur de cuisine	6.25	6.63	6.96
	Plongeur	6.25	6.63	6.96
	Préposé aux Casseroles	6.35	6.73	7.07

.../48

ANNEXE "A"

GROUPE 3

<u>CATEGORIE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX ACTUEL</u>	<u>JAN. 1 1984</u>	<u>JAN. 1 1985</u>
2	Chef Barman	5.90	6.14	6.38
	Barman	5.25	5.46	5.68
	Serveur(se)	4.95	5.15	5.35
	Serveur(se) Petit déjeuner	4.95	5.15	5.35
	Chef serveur(se)	5.90	6.14	6.38
	Chef serveur(se)adjoint	5.75	5.98	6.22
	Hôtesse/Salle à Manger	5.25	5.46	5.68
	Chef de Rang	5.25	5.46	5.68
	Superviseur du service/chambres	5.25	5.46	5.68
	Serveur service/chambres	4.95	5.15	5.35
	Commis(e) débarrasseur	4.95	5.15	5.35
	Barman S.C.H.	5.25	5.46	5.35
	Serveur(se) S.C.H.	4.95	5.15	5.35
	Femme de chambres	4.95	5.15	5.35
7	Premier chasseur	5.05	5.25	5.46
	Chasseur	4.95	5.15	5.35

8. 26 - DIVERS (suite)

Le groupe des employés de la Comptabilité nouvellement accrédité à être incorporé dans le Groupe 1 de l'Annexe "A" et bénéficieront des ajustements en accord avec cette entente.

9. 26.10 Amender pour lire comme suit:

Un stationnement pour les employés est aménagé le long du chemin adjacent au côté ouest du Cedar Hall. Ces espaces de stationnement transversales sont réservées aux employés seulement.

10. ANNEXE A

Nouvelle liste attachée

11. ANNEXE B

Nouvelle liste attachée

12. AJUSTEMENTS DE SALAIRE - ANNEXE "A" - EFFECTIF LE 1er JANVIER 1984

Seuls les employés étant au service du Château Montebello le 1er janvier 1984, ou qui ont été embauchés après cette date, sauf en cas de congédiement ou de démission avant la signature de ce mémoire d'entente, ont droit à la rémunération qui leur est dûe pour les heures travaillées.

La première année du contrat - 1er janvier 1984

Groupe 1 - augmentation de salaire de 6%

Groupe 2 - augmentation de salaire de 6%

Groupe 3 - augmentation de salaire de 4%

La deuxième année du contrat - 1er janvier 1985

Groupe 1 - augmentation de salaire de 5%

Groupe 2 - augmentation de salaire de 5%

Groupe 3 - augmentation de salaire de 4%

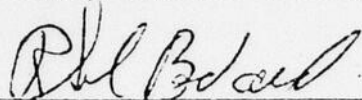
Il est entendu que la rétro-activité sera payée en-dedans de deux (2) périodes de paie suivant l'acceptation de cette offre par les employés.

Signé à Montebello, Québec, ce 23e jour de mai 1984.

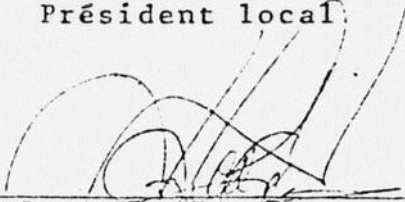
Fraternité Canadienne des
Cheminots, Employés des
Transports et Autres Ouvriers
- Local 281



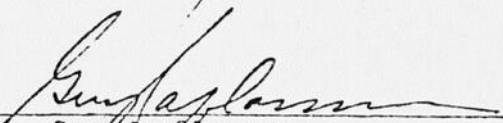
L. St-Pierre
Représentant accrédité



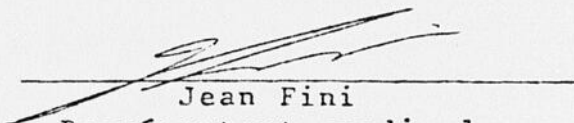
Rhéal Bédard
Président local



Jean-Luc Descamps
Vice-Président

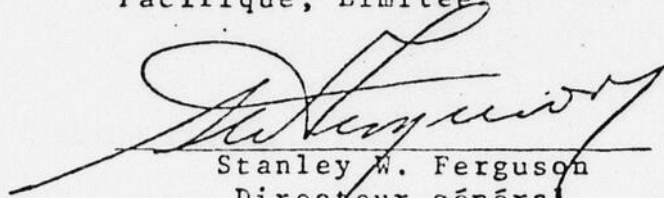


Guy Laflamme
Président, Comité des griefs



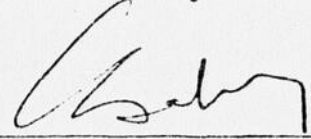
Jean Fini
Représentant syndical

Société Hôtelière Canadien
Pacifique, une division des
Lignes Aériennes Canadien
Pacifique, Limitée




Stanley W. Ferguson
Directeur général

Malcolm Maplethorpe
Directeur
Négotiations syndicales




Armand Agabab
Directeur général adjoint



Gordon R. Welburn
Contrôleur financier



Alfred Beaulne
Directeur du Personnel



LES HOTELS DU PACIFIQUE CANADIEN LIMITEE

CONVENTION GOUVERNANT

DES SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

POUR LES EMPLOYES DU

CHATEAU MONTEBELLO, MONTEBELLO, QUEBEC

CONVENTION EFFECTIVE

DU 01 JUILLET 1981

AU 31 DECEMBRE 1983

15 août 81

ARTICLE 14

HEURES DE TRAVAIL

- 14.1 Sauf stipulation contraire, la journée de travail est de huit (8) heures consécutives, à l'exclusion de la pause repas, et la semaine de travail est de quarante (40) heures.
- 14.2 a) Les heures de travail de l'employé seront assignées et une horaire fixe de travail sera affichée dans chaque département. Assignment de moins de quatre (4) heures ne sera permise. Un employé ne peut être forcé à modifier son horaire de travail pour diminuer ses heures supplémentaires.
- b) Une classification de garçons/filles du petit déjeuner sera établie avec une période de service de quatre (4) heures dans le but de servir le petit déjeuner seulement. Tel (le) employé (e) sera assujetti (e) à tous les termes et conditions de la Convention Collective.
- 14.3 L'employé en affectation régulière qui se présente au travail doit terminer sa journée, à moins qu'il demande et obtienne la permission de quitter le travail.
- 14.4 L'employé qui quitte le travail dans les circonstances prévues à l'alinéa 14.3 est rémunéré au taux horaire de son salaire pour le temps fait au cours de la journée.
- 14.5 La durée des pauses-repas ne doit pas être inférieure à trente (30) minutes ni supérieure à une (1) heure, sauf entente contraire.
- 14.6 L'employé aura une pause-repas assignée après les deux (2) premières heures et avant les deux (2) dernières heures de son assignation.

DUREE DE LA CONVENTION

28.1 Sauf dispositions contraires, la présente convention entre en vigueur le 1er juillet 1981 et le restera pendant trente (30) mois. Elle pourra par la suite être révisée, modifiée ou résiliée sur préavis écrit de soixante (60) jours de l'une des parties à l'autre. Ce préavis pourra être donné à tout moment après le 31 octobre 1983.

Signé à Montebello, Québec, le 10th jour de *Septembre* 1981

Fraternité Canadienne des Cheminots
Employés des Transports et autres
Ouvriers - Local 281

Joan G. Quinn

Guy Larsson

Phil Bolard

Canadian Pacific Hotels Limited
(Le Château Montebello)

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

MEMOIRE D'ENTENTE

En règlement de tous points disputés entre Canadian Pacific Hotels Limited (Le Château Montebello) Montebello, Québec, et les employés représentés par la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, local 281, il est entendu que la convention collective entre les parties effective le 1er juillet 1978, continuera d'être en effet à partir du 1er juillet 1981 jusqu'au 31 décembre 1983 tel qu'indiqué sur la copie de l'entente amendée effective le 1er juillet 1981.

Les tarifs de paye tel que référés à l'Annexe "A" de l'entente seront applicables seulement pour les employés qui étaient en service le 15 août 1981 ou qui étaient employés ultérieurement à cette date, advenant qu'ils n'ont pas été congédiés du service ou auraient démissionnés avant la date effective de la signature de cette mémoire.

Les taux du travail intermitent (article 14.10) et les taux de chambres et de repas (article 26.3 a, 26.3 b) deviendront effectifs à partir du 15 août 1981.

Tout ce qui est ci-haut mentionné est sujet à ratification par les employés et les officiers appropriés de la Compagnie ainsi que l'approbation du Bureau Anti-Inflation.

Signé à Montebello, Québec, ce 10^e jour de *Septembre 1981*

Fraternité canadienne des cheminots,
employés des transports et autres ouvriers

Juan C. Amie

Guy Laflamme

Réal Bolard

Canadian Pacific Hotels Limited
(Le Château Montebello)

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ANNEXE "A"

GROUPE 1

<u>Catégorie</u>	<u>Classification</u>	<u>Taux Actuel</u>	<u>1er Juillet 1981</u>	<u>1er Juillet 1982</u>	<u>1er Juillet 1983</u>
1	Sous-Chef	6.60	7.35	8.15	8.60
	Chef Pâtissier	6.60	7.35	8.15	8.60
	Assistant Chef Pâtissier	5.85	6.60	7.40	7.85
	Premier Cuisinier - Petit déjeuner	6.10	6.85	7.65	8.10
	Cuisinier - Petit déjeuner	5.85	6.60	7.40	7.85
	Cuisinier - 1ère Relève	5.85	6.60	7.40	7.85
	Cuisinier - 2ème Relève	5.60	6.35	7.15	7.60
	Garde-Manger	6.35	7.10	7.90	8.35
	Assistant Garde-Manger	5.85	6.60	7.40	7.85
	Saucier	6.10	6.85	7.65	8.10
	Cuisinier du Soir	6.10	6.85	7.65	8.10
	Rôtisseur	6.10	6.85	7.65	8.10
	Cuisinier/Café Habitant	5.60	6.35	7.15	7.60
	Chef Boucher	6.60	7.35	8.15	8.60
	Assistant Chef Boucher	6.35	7.10	7.90	8.35
	Boucher	6.10	6.85	7.65	8.10
	Cuisinier (S.C.H.)	5.25	6.00	6.80	7.25
	Aide-cuisinier (S.C.H.)	4.75	5.50	6.30	6.75
	Premier Tournant	6.10	6.85	7.65	8.10
	Tournant	5.85	6.60	7.40	7.85
	Entremétier	5.85	6.60	7.40	7.85
	Boulangier	5.85	6.60	7.40	7.85
	Préposé à l'office	5.60	6.35	7.15	7.60
	Aide préposé à l'office	4.95	5.70	6.50	6.95
3	Homme d'entretien Chef	5.05	6.00	6.80	7.25
4	Téléphoniste Sénior	4.85	5.60	6.40	6.85
	Téléphoniste	4.75	5.50	6.30	6.75
5	Contremaître	4.85	5.80	6.50	6.95
	Ingénieur 1ère Classe	6.60	7.35	8.15	8.60
	Ingénieur 4ème Classe	6.35	7.10	7.90	8.35
	Ingénieur 5ème Classe	6.05	6.80	7.60	8.05
	Electricien	6.60	7.35	8.15	8.60
	Plombier	6.60	7.35	8.15	8.60
	Menuisier	5.20	6.15	6.95	7.40
6	Gérant du Magasin d'Alimentation	5.70	6.45	7.25	7.70

ANNEXE "A"

GROUPE 2

<u>Catégorie</u>	<u>Classification</u>	<u>Taux Actuel</u>	<u>1er Juillet 1981</u>	<u>1er Juillet 1982</u>	<u>1er Juillet 1983</u>
1	Officier (ère)	4.55	5.20	5.90	6.25
	Aide-cuisinier	4.95	5.60	6.30	6.65
2	Commissionnaire du Bar	4.55	5.20	5.90	6.25
	Commis de tables (employés)	4.55	5.20	5.90	6.25
	Barman de Service	4.95	5.60	6.30	6.65
	Régisseur (S.C.H.)	4.45	5.10	5.80	6.15
	Buffetier (ère)	4.47	5.12	5.82	6.17
	Lingère - Chef	4.75	5.40	6.10	6.45
	Femme de Chambre - Chef	4.65	5.30	6.00	6.35
3	Lingère	4.55	5.20	5.90	6.25
	Couturière	4.55	5.20	5.90	6.25
	Femme de chambres (employés)	4.55	5.20	5.90	6.25
	Nettoyeur (euse) Serv. Gouvernante	4.55	5.20	5.90	6.25
	Homme d'entretien	4.65	5.30	6.00	6.35
	Hôtesse - Manoir Papineau	4.55	5.20	5.90	6.25
4	Commis de Kiosque Sénior	4.65	5.30	6.00	6.35
	Commis de Kiosque	4.55	5.20	5.90	6.25
	Caissière/Téléphoniste du Serv. aux Chambres	4.70	5.35	6.05	6.40
5	Peintre 1ère Main	5.00	5.85	6.55	6.90
	Peintre	4.85	5.70	6.40	6.75
	Manoeuvre	4.65	5.50	6.20	6.55
	Homme de Maintenance	4.90	5.55	6.25	6.60
	Chauffeur	4.55	5.20	5.90	6.25
	Chauffeur de Camion	4.65	5.30	6.00	6.35
	Homme de Service	4.55	5.20	5.90	6.25
	Rembourseur	5.00	5.65	6.35	6.70
	Assistant Rembourseur	4.75	5.40	6.10	6.45
6	Magasinier	4.85	5.50	6.20	6.55
	Régisseur de Cuisine	4.75	5.40	6.10	6.45
	Assistant Régisseur de Cuisine	4.65	5.30	6.00	6.35
8	Nettoyeur de Cuisine	4.55	5.20	5.90	6.25
	Plongeur	4.55	5.20	5.90	6.25
	Récureur	4.65	5.30	6.00	6.35

ANNEXE "A"

GROUPE 3

<u>Catégorie</u>	<u>Classification</u>	<u>Taux Actuel</u>	<u>1er Juillet 1981</u>	<u>1er Juillet 1982</u>	<u>1er Juillet 1983</u>
2	Barman-Chef	4.80	5.20	5.65	5.90
	Barman	4.15	4.55	5.00	5.25
	Garçon/Fille de tables	3.85	4.25	4.70	4.95
	Garçon/Fille de tables - Petit déjeuner	3.85	4.25	4.70	4.95
	Garçon de tables en Chef	4.80	5.20	5.65	5.90
	Assistant Garçon de tables en Chef	4.65	5.05	5.50	5.75
	Hôtesse - Salle à Manger	4.15	4.55	5.00	5.25
	Capitaine - Salle à Manger	4.15	4.55	5.00	5.25
	Superviseur du Service aux Chambres	4.15	4.55	5.00	5.25
	Garçon de Service aux Chambres	3.85	4.25	4.70	4.95
	Bus-Girl/Boy	3.85	4.25	4.70	4.95
	Barman (S.C.H.)	4.15	4.55	5.00	5.25
	Fille/Garçon de tables (S.C.H.)	3.85	4.25	4.70	4.95
3	Fille de Chambres	3.85	4.25	4.70	4.95
7	Capitaine des Chasseurs	3.95	4.35	4.80	5.05
	Chasseurs	3.85	4.25	4.70	4.95

ANNEXE "B"

Employés exclus des termes de ce contrat:

Gérant Général

Secrétaire du Gérant Général

Assistant Gérant Exécutif

Directeur Social

Gérant des Bars et Restaurants

Superviseur des Bars

Gérante du Chalet de Golf

Chef Exécutif

Chef

Maître D'Hôtel

Gérant du Personnel

Commis à la Paye

Commis au dossier des employés

Gouvernante Exécutive

Gouvernante

Agent des Achats

Chef Ingénieur

Surintendant de la Maintenance

Secrétaire

Dactylographe

Tous les employés du département des Sports

Tous les employés du département des Ventes et Conférences

Tous les employés du département des Réservations et Réception

Tous les employés du département de la Comptabilité

Tous les employés du département de la Sécurité

Tous les employés du Seigneurie Club

Les employés de la Compagnie qui occupent des positions non-syndiquées ne devraient pas remplir ou assumer les devoirs des positions syndiquées à l'exception des cas d'urgence lorsque les employés syndiqués ne peuvent pas demeurer en devoir pour raisons justifiables.

8. ARTICLE 19 - PERTE DES DROITS D'ANCIENNETE

Nouveau article 19.7

Le président local des griefs jouira d'une super-ancienneté advenant des mises à pieds seulement, en autant qu'il puisse accomplir le travail disponible, tel que demandé par les employés.

9. ARTICLE 19.4

Amender deuxième ligne par biffer 18.7, substituer 18.6.

10. ARTICLE 23 - PROCEDURE REVENDICATIVE

23.2 Stade 3 - Biffer (7) jours et substituer par (21) jours.

11. ARTICLE 26 - DIVERS

26.1 Biffer, et qui était en service à cette réception.

26.2 Biffer au complet.

26.3 a) \$1.00 par jours effectif à la signature du mémoire d'entente.

26.3 b) \$0.70 du repas effectif à la signature du mémoire d'entente.

26.6 Le pantalon sera fourni au personnel qui travaille dans le service de la restauration des bars.

26.11 Une liste des employés des groupes un et deux sera transmise au président du syndicat à tous les mois commençant à la fin de décembre 1981.

12. ANNEXE A

Reclassification des positions de cuisine.

Amender en ajoutant:

Boulangier	5.85 de l'heure
Préposé à l'office	5.60 de l'heure
Aide préposé à l'office	4.95 de l'heure
Cuisinier Café Habitant	5.60 de l'heure

13. ANNEXE A - AJUSTEMENT DE SALAIRE

Effectif le 01 juillet 1981:

Premier peintre	\$0.20 de l'heure
Assistant peintre	\$0.20 de l'heure
Menuisier	\$0.20 de l'heure
Contremaître	\$0.20 de l'heure
Premier préposé	\$0.20 de l'heure
Manoeuvre	\$0.20 de l'heure

SALAIRE:

01 juillet 1981	0.75	0.65	0.40
01 juillet 1982	0.80	0.70	0.45
01 juillet 1983 au			
31 décembre 1983	0.45	0.35	0.25

14. Tout ce qui est ci-haut mentionné est sujet à ratification par les employés et les officiers appropriés de la Compagnie.

Signé à Montebello, Québec ce 15 jour de août 1981.

Fraternité Canadienne des Cheminots,
Employés des Transports et Autres
Ouvriers - Local 281

Canadian Pacific Hotels Limited -
Le Château Montebello

Juan C. Amador
Guy Laflamme
René Biland

[Signature]
[Signature]
[Signature]

DÉPÔT

22939

Dépôt N°:

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-13399-09
	Date	Signature	Reception		
	82-08-23	82-09-16			

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Fraternité Canadienne des cheminots, empl. des transports et autres ouvriers local 281 (F.T.Q. C.T.C.) 1440 Ste-Catherine O., ste 320 Montréal, Qué H3G 1R8	<input type="checkbox"/> Déposant Les Hotels du Canadien Pacifique Le Chateau Montebello Montebello, Qué JOV 1L0

Unité de négociation

ENTENTE: Commis de la réception et dactylographes de la Réservation
 Prenez note que nous ne possédons aucune convention pour ce dossier

Région	07-01	Activité	3811 (10)	Affiliation	7
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

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

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: C.P. Hotels Le Chateau Montebello. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Perrrette David</i>	82-10-13

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

RECHERCHE



Le Château Montebello

Montebello, Québec, Canada J0V 1L0
Téléphone (819) 423-6341 • Télex 05-839509

M. Y.C. Quinn
Représentant
Fraternité Canadienne des Cheminots
Employés de Transport et Autres Ouvriers
Suite 320,
1440 Ouest Ste-Catherine,
Montréal, Québec
H3G 1R8

LETTRE D'ENTENTE

Cher Monsieur Quinn,

Il a été entendu entre les parties que, effectif le 01 juillet 1982, les Commis de la Réception et les Dactylographes de la Réservation, occupent une position syndiquée et seront ajoutés à l'annexe "A" de la présente convention collective.

Les règlements et les tarifs de salaire tels que référés à l'annexe "A" de l'entente seront appliqués à partir du 01 juillet 1982. Le taux de salaire est de \$6.50/heure.

Signé à Montebello ce jour du 23 août 1982.

Fraternité Canadienne des
Cheminots, Employés des
Transports et Autres Ouvriers.
Local 281

Yvan C. Quinn
Rufus Larsson

Les Hôtels du Canadien Pacifique
Le Château Montebello.

[Signature]

82 SEP 16 10 45

CP Hôtels

Société Hôtelière Canadien Pacifique, Limitée

A.N. (1801-03)

DÉPÔT 2293-9
848 06

Dépôt N°:

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-13399-05
Date	Signature: 84-05-23	Réception: 84-05-25
	Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Frat. Can. des Cheminots, Employés des Transportset Autres Ouvriers, loc. 281 1440 Ste-Catherine O. ch. 416 Montréal, QC. H3G 1R8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société Hôtelière Canadien Pacifique div. des Lignes Aériennes Canadien Pacifique Ltée - Att: M. Stanley W. Ferguson Montebello, QC. JOV 1L0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>07-01</u> Activité: <u>3811 (10)</u> Affiliation: <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

- Entente: Règlements de tous points disputés, articles 1 à 12 inclusivement.
 - Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: CANADIAN PACIFIC HOTELS LTD. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-06-14

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



--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-13399-09
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-05-23	84-05-25				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Frat. Can. des Cheminots, Employés des Transports et Autres Ouv. loc. 281 (FTQ CTC) 1440 Ste-Catherine O. ste 320 Montréal, QC. H3G 1R8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société Hôtelière Canadien Pacifique div. des Lignes Aériennes Canadien Pacifique Ltée - Att: M. Stanley W. Ferguson Montebello, QC. JOV 1L0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>07-01</u> Activité <u>8811 (10)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques				
<ul style="list-style-type: none"> - Entente: Règlements de tous points disputés, articles 1 à 12 inclusivement. - Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: C.P.HOTELS LE CHATEAU MONTEBELLO. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci - Prenez note que nous n'avons aucune convention déposée à ce dossier. 				
<table border="1"> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td>Pierrette David/dg</td> <td>84-06-14</td> </tr> </table>	Signature	Date	Pierrette David/dg	84-06-14
Signature	Date			
Pierrette David/dg	84-06-14			

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-13399-13
Date	Signature: 84-05-23 Réception: 84-05-25 Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Frat. Can. des Cheminots, Employés des Transports et Autres Ouv. loc. 281 (FIQ CTC) 1440 Ste-Catherine O. ste 320 Montréal, QC. H3G 1R8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société Hôtelière Canadien Pacifique div. des Lignes Aériennes Canadien Pacifique Ltée - Att: M. Stanley W. Ferguson Montebello, QC. JOV 1L0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties []	Région: <u>07-01</u> Activité: <u>8811 (10)</u> Affiliation: <u>7</u>

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

Remarques

- Entente: Règlements de tous points disputés, articles 1 à 12 inclusivement.
 - Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: **LES HOTELS DU CANADIEN PACIFIQUE. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci**
 - Prenez note que nous n'avons aucune convention déposée à ce dossier.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-06-14

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

En règlements de tous points disputés entre la Société Hôtelière Canadien Pacifique, une division des Lignes Aériennes Canadien Pacifique, Limitée (Le Château Montebello), Montebello, Québec, et les employés représentés par la Fraternité Canadienne des Cheminots, Employés des Transports et Autres Ouvriers, local 281, il est entendu que la convention collective entre les parties effective le 1er juillet 1981, continuera d'être en effet à partir du 1er janvier 1984 jusqu'au 31 décembre 1985, sujet aux changements et amendements suivants:

1. ARTICLE 1

1.1 Amender "Siège Social" pour se lire comme suit: Convention entre La Société Hôtelière Canadien Pacifique, une Division des Lignes Aériennes Canadien Pacifique, Limitée, représentant Le Château Montebello, Province de Québec, ci-après dénommé "La Compagnie" et la Fraternité Canadienne des Cheminots, Employés des Transports et Autres Ouvriers, Section Locale 281, ci-après dénommée "Le Syndicat".

2. ARTICLE 3 - GRIEFS ET LOCK OUT

3.1 Ajouter: Toute action contraire constitue une violation du Code du Travail, Articles 107 et 108.

3. ARTICLE 10 - INDEMNISATION DES CONGES DE MALADIE

10.1 Ajouter: Dans le cas d'abus flagrant, l'employeur pourra, quand il le juge nécessaire, exiger une pièce justificative.

4. ARTICLE 11 - REGIME DE PREVOYANCE

11.2 Les parties sont d'accord de mettre en oeuvre le plan de Régime de Soins Dentaires des Employés des Chemins de Fer du Canada, payé à 50% employés 50% employeur, effectif le 1er septembre 1984.

ARTICLE 14

14.1 Ajouter: A l'exception du personnel de la Comptabilité qui sera 7 1/2 heures par jour et de 37 1/2 heures par semaine.

PAI 25 14 09

5. ARTICLE 20 - ABOLITION DES POSITIONS ET MUTATIONS

20.1 NOTE: Toutefois, l'employé qui exerce ses droits d'ancienneté doit aviser le Chef de Service concerné avant de commencer son assignation.

20.5 Nouvel article: Le Conciliateur a expliqué au deux (2) parties que l'Employeur est le seul qui décide de l'attribution du déplacement et ceci fera partie de son rapport au Ministère du Travail.

6. 21 - AFFICHAGE DES POSITIONS VACANTES

21.3H Date effective de la position pour y ajouter: "le" ou "vers le"

7. 23 - PROCEDURES REVENDICATIVES

23.2 Stade 3 - biffer: vingt-et-un (21) jours. Insérer quatorze (14) jours.

8. 26 - DIVERS

26.1 Tel qu'entendu dans la lettre adressée à M. Laflamme en date du 16 mai 1984 et qui se lit comme suit:

"Suite aux conversations syndicales concernant les pourboires de conférences, la présente est pour vous informer que tous les pourboires en suspens devraient être révisés avec M. Gordon R. Welburn, Contrôleur financier, lorsque vous le jugez nécessaire."

26.3B Amender l'horaire des repas - cafétéria des employés, comme suit:

Petit déjeuner	7h00 à 9h00
Dîner	17h00 à 18h30

26.7 Les deux (2) parties en sont venues à une entente pour obtenir l'assistance de "La médiation préventive" pour former un comité, à la recommandation du Conciliateur.

8. 26 - DIVERS (suite)

Le groupe des employés de la Comptabilité nouvellement accrédité à être incorporé dans le Groupe 1 de l'Annexe "A" et bénéficieront des ajustements en accord avec cette entente.

9. 26.10 Amender pour lire comme suit:

Un stationnement pour les employés est aménagé le long du chemin adjacent au côté ouest du Cedar Hall. Ces espaces de stationnement transversales sont réservées aux employés seulement.

10. ANNEXE A

Nouvelle liste attachée

11. ANNEXE B

Nouvelle liste attachée

12. AJUSTEMENTS DE SALAIRE - ANNEXE "A" - EFFECTIF LE 1er JANVIER 1984

Seuls les employés étant au service du Château Montebello le 1er janvier 1984, ou qui ont été embauchés après cette date, sauf en cas de congédiement ou de démission avant la signature de ce mémoire d'entente, ont droit à la rémunération qui leur est dûe pour les heures travaillées.

La première année du contrat - 1er janvier 1984

Groupe 1 - augmentation de salaire de 6%
Groupe 2 - augmentation de salaire de 6%
Groupe 3 - augmentation de salaire de 4%

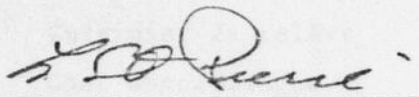
La deuxième année du contrat - 1er janvier 1985

Groupe 1 - augmentation de salaire de 5%
Groupe 2 - augmentation de salaire de 5%
Groupe 3 - augmentation de salaire de 4%

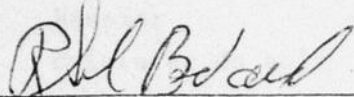
Il est entendu que la rétro-activité sera payée en-dedans de deux (2) périodes de paie suivant l'acceptation de cette offre par les employés.

Signé à Montebello, Québec, ce 23e jour de mai 1984.

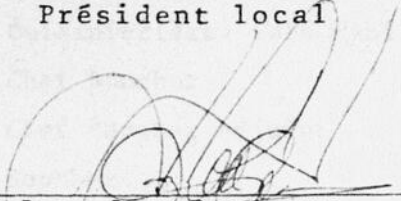
Fraternité Canadienne des
Cheminots, Employés des
Transports et Autres Ouvriers
- Local 281



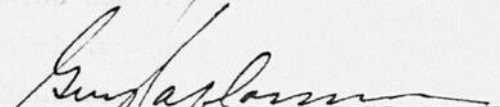
L. St-Pierre
Représentant accrédité




Rhéal Bédard
Président local



Jean-Luc Descamps
Vice-Président

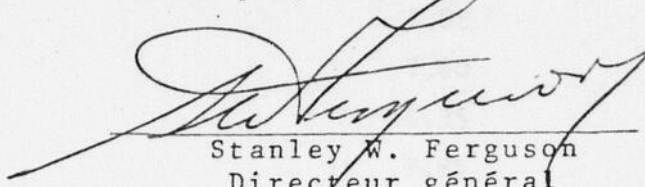


Guy Laflamme
Président, Comité des griefs



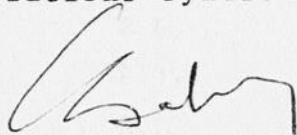
Jean Fini
Représentant syndical

Société Hôtelière Canadien
Pacifique, une division des
Lignes Aériennes Canadien
Pacifique, Limitée



Stanley W. Ferguson
Directeur général

Malcolm Maplethorpe
Directeur
Négotiations syndicales



Armand Agabab
Directeur général adjoint

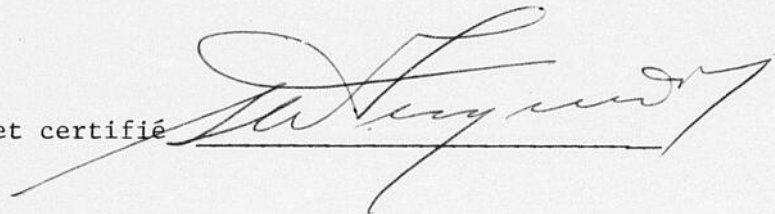


Gordon R. Welburn
Contrôleur financier



Alfred Beaulne
Directeur du Personnel

Conforme et certifié



GROUPE 1

<u>CATEGORIE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX AU 1er JUILLET 1983</u>
1	Sous-Chef	8.60
	Chef Pâtissier	8.60
	Chef Pâtissier adjoint	7.85
	Chefs des Petits Déjeuners	8.10
	Cuisinier Petit Déjeuner	7.85
	Cuisinier 1ère relève	7.85
	Cuisinier 2e relève	7.60
	Chef Garde-manger	8.35
	Garde-manger adjoint	7.85
	Saucier	8.10
	Cuisinier du soir	8.10
	Rôtisseur	8.10
	Cuisinier(ère) Café Habitant	7.60
	Chef Boucher	8.60
	Chef Boucher adjoint	8.35
	Boucher	8.10
	Cuisinier(ère) (S.C.H.)	7.25
	Aide-cuisinier(ère) (S.C.H.)	6.75
	Chef Tournant	8.10
	Tournant	7.85
	Entremétier	7.85
	Boulangier	7.85
	Préposé à l'office	7.60
	Préposé à l'office adjoint	6.95
3	Chef Equipier	7.25
4	Chef téléphoniste	6.85
	Téléphoniste	6.75
	Commis à la réception	6.95
	Dactylographe, Réservations	6.95
5	Contremaître	6.95
	Mécanicien (machines fixes) - 1ère classe	8.60
	Mécanicien " " - 4e classe	8.35
	Mécanicien " " - 5e classe	8.05
	Electricien	8.60
	Plombier	8.60
	Menuisier	7.40
6	Chef Magasinier	7.70

GROUPE 2

<u>CATEGORIE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX AU 1er JUILLET 1983</u>
1	Officier(ère)	6.25
	Aide-cuisinier(ère)	6.65
2	Préposé au Bar	6.25
	Commis(e) de tables (employés)	6.25
	Barman de service	6.65
	Régisseur (S.C.H.)	6.15
	Buffetière	6.17
	Chef Lingère	6.45
	Femme de chambre en chef	6.35
3	Lingère	6.25
	Couturière	6.25
	Femme de chambres (employés)	6.25
	Nettoyeur(se) Service à la gouvernante	6.25
	Equipier	6.35
	Hôtesse - Manoir Papineau	6.25
	Commis(e) de Kiosque SÉNIOR	6.35
	Commis(e) de Kiosque	6.25
	Caissière/Téléphoniste du Service aux chambres	6.40
5	Peintre en chef	6.90
	Peintre	6.75
	Journalier	6.55
	Homme de maintenance	6.60
	Chauffeur	6.25
	Chauffeur de camion	6.35
	Homme de service	6.25
	Rembourreur	6.70
	Rembourreur adjoint	6.45
6	Magasinier	6.55
	Chef Régisseur	6.45
	Régisseur adjoint	6.35
8	Nettoyeur de cuisine	6.25
	Plongeur	6.25
	Préposé aux casseroles	6.35

GROUPE 3

<u>CATEGORIE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX AU 1er JUILLET 1983</u>
2	Chef Barman	5.90
	Barman	5.25
	Serveur(se)	4.95
	Serveur(se) Petit déjeuner	4.95
	Chef Serveur(se)	5.90
	Chef Serveur(se) adjoint	5.75
	Hôtesse - Salle à manger	5.25
	Chef de rang	5.25
	Superviseur du Service aux chambres	5.25
	Serveur du Service aux chambres	4.95
	Commis(e) débarrasseur	4.95
	Barman (S.C.H.)	5.25
	Serveur(se) (S.C.H.)	4.95
	Femme de chambres	4.95
7	Premier chasseur	5.05
	Chasseur	4.95

EMPLOYES EXCLUS DES TERMES DE CE CONTRAT

Directeur général
Secrétaire du Directeur général
Directeur général adjoint
Directeur(rice) social(e)
Directeur de la restauration
- Secrétaire de la restauration
Contrôleur des Bars et de la restauration
Superviseur des Bars et Restaurant
Chef Exécutif
Chef
Maître d'hôtel
Directeur du personnel
Directeur adjoint du personnel
Dactylographe générale
Paiemaître
Gouvernante générale
Gouvernante
Agent des achats
Chef Ingénieur
Surintendant de la maintenance
Tous les employés du Département des sports
Tous les employés du Département des ventes et conférences
Directeur de la réception
Chef Auditeur de nuit
Superviseur de la réception
Superviseur des réservations
Contrôleur financier
Secrétaire du Contrôleur financier
Comptable
Comptable adjoint
Superviseur du crédit
Tous les employés du Département de la sécurité

Les employés de la Compagnie qui occupent des positions non-syndiquées ne devraient pas remplir ou assumer les devoirs des positions syndiquées à l'exception des cas d'urgence lorsque les employés syndiqués ne peuvent pas demeurer en devoir pour raisons justifiables.