

02155-0

C.A.E. 8811 NO.CONV. 21550
AFFIL. 7 NB.EMPL. 41
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 94300 20
PERS.VIS. 6 NO.ACC. Q23343002
DATE ENR.840611

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

02155-0

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	Q 23343-02
Date	Signature 84-03-16	Reception 84-03-20	Durée	Du 84-03-16	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 41

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Service Local 298 2212, rue Perrier Jonquière, Qc G7X 9C9 Att: <u>M. Rhéal Martin</u>	<input type="checkbox"/> Déposant Hôtel Chicoutimi 1983 Inc. 460, rue Racine Chicoutimi, Qc G7H 1T7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Bouchard, Larouche et Brassard 393 est, rue Racine, Bureau 305 Chicoutimi, Qc G7H 1T2 Att: <u>Me Claude Larouche</u> V/D: 3050-1-9600	Région <u>02-01</u> Activité <u>8811-10</u> Affiliation <u>FTQ (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

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Brigitte Demers</i>	Date 84-03-26

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

Q 23 343.02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

'84 MAR 20 11:18

l

INTERVENUE ENTRE:

HOTEL CHICOUTIMI (1983) INC., corporation
légalement constituée, ayant son siège so-
cial au 460 est, rue Racine, à Chicoutimi,
Province de Québec,

ci-après appelée:

L'EMPLOYEUR

- et -

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE, LOCAL
298, F.T.Q., Association de salariés,
ayant son siège social au 2212 rue Per-
rier, à Jonquière, Province de Québec,

ci-après appelé:

L'UNION

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

ARTICLE 1 INTERPRETATION

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

1.01 Employeur:

Hôtel Chicoutimi (1983) Inc.,

1.02 Union:

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

1.03 Employé:

Tout salarié couvert par le certificat d'accréditation émis le:

1.04 Employé probationnaire:

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

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

1.05 Employé régulier:

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

ARTICLE 1 **INTERPRETATION (suite)**

1.06 **Employé à temps partiel:**

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

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

1.07 **Employé temporaire:**

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

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

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

ARTICLE 2 **BUT**

La présente convention collective de travail a pour but:

- 2.01 De promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur et l'union représentant les employés assujéti à cette convention.

ARTICLE 2 **BUT** (suite)

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

ARTICLE 3 **RECONNAISSANCE**

- 3.01 L'employeur reconnaît l'union comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier collectivement pour le compte de tous les employés, tels qu'énumérés dans le texte de l'accréditation.
- 3.02 Au terme de la présente convention collective, l'union reconnaît à l'employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion.
- 3.03 Aucune entente n'est valide si elle est contraire aux clauses de la présente convention à moins d'avoir reçu l'approbation écrite de l'union.
- 3.04 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme limitant les tâches ou fonctions des personnes à l'emploi de l'employeur et non couvertes par le certificat d'accréditation détenu par l'union; à condition que ceci n'entraîne pas de mise à pied, de congédiement ou de réduction des heures de travail des employés syndiqués.

ARTICLE 4 DROITS ACQUIS

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

ARTICLE 5 AFFICHAGE

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

ARTICLE 6 REGIME SYNDICAL

- 6.01 Tous les employés régis par la présente convention devront, dès sa signature, comme condition de maintien de leur emploi continu, être membre en règle de l'union.
- 6.02 Tout nouvel employé doit, comme condition d'attribution de son nouvel emploi, remplir la formule apparaissant à l'annexe "B".
- Il incombe à l'employeur de transmettre sans délai, au bureau régional de l'union dès le début de l'emploi du nouvel employé, la formule susmentionnée.
- 6.03 Une fois par semaine et pour la durée de la présente convention collective, l'employeur retient sur la rémunération qu'il paie à chaque employé régulier la cotisation syndicale fixée par l'union.

ARTICLE 6 REGIME SYNDICAL

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

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

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

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

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

6.06 L'union convient de faire connaître par écrit à l'employeur les noms des officiers élus et du capitaine d'union. Tout changement qui pourrait survenir devra être porté sans délai à l'attention de l'employeur.

6.07 L'employeur indique le montant payé à titre de cotisation syndicale, ou l'équivalent, sur le T-4 et le TP-4 de chaque employé.

ARTICLE 7 LIBERTE D'ACTION

7.01 Sur demande de l'union, formulée au moins dix (10) jours à l'avance, l'employeur autorisera un délégué de l'union à s'absenter, sans solde, une (1) journée par mois, pour assister au congrès, réunion de l'exécutif, journée d'étude ou autres raisons valables.

7.02 Un employé qui se porte candidat aux fonctions de député, maire, échevin ou commissaire d'école, après un préavis de sept (7) jours à l'employeur, peut obtenir un congé sans solde pour les dix (10) jours ouvrables qui précèdent le jour du scrutin et les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Il est entendu que toute permission d'absence accordée selon la manière prévue au présent article n'affectera pas le statut de l'employé, lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle est demandée.

7.03 Les délégués ne quittent pas leur travail régulier sans avoir obtenu la permission, au préalable, de leur supérieur immédiat.

7.04 Les représentants de l'union peuvent rencontrer l'employeur, sur rendez-vous, durant les heures de travail.

7.05 L'employé qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, se voit accorder pour la période de temps où il agit comme juré ou témoin, la différence entre le montant reçu de la Cour et le salaire qu'il aurait eu le droit de recevoir pour cette période.

ARTICLE 8 ANCIENNETE ET MISE A PIED

8.01 Seul un employé régulier peut acquérir de l'ancienneté. Il commence à en acquérir à compter de son soixante-et-unième (61e) jour de travail au service de l'employeur, tel que comptabilisé conformément à l'article 1.04 et il possède à ce jour un crédit de soixante-et-un (61) jours d'ancienneté.

ARTICLE 8 ANCIENNETE ET MISE A PIED (suite)

8.02 L'ancienneté est déterminée en années et jours de service chez l'employeur.

A compter du 1er avril 1980, l'ancienneté sera déterminée en années, jours et heures de service chez l'employeur.

8.03 L'ancienneté sera reconnue par l'employeur sur une base départementale et générale. Pour les fins de cet article les groupes suivants d'employés constituent les départements:

- a) cuisine et salle à manger;
- b) service de chambres;
- c) service de tavernes, grills et bars;
- d) employés de bureau;
- e) entretien technique et ménager.

8.04 Une liste d'ancienneté établie en prenant pour base la date à laquelle les employés sont entrés en service, sera établie pour chaque département et de façon générale, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention.

Un employé pourra contester, selon la procédure de griefs, sa date d'ancienneté dans les quinze (15) jours de l'affichage, à défaut de quoi sa date sera présumée vraie.

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

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

ARTICLE 8 ANCIENNETE ET MISE A PIED (suite)

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

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

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

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

L'employeur assignera cet employé à une fonction correspondante à ses qualifications.

- 8.07 Les mots "qualification" ou "qualifié" partout où ils sont employés dans cette convention, signifient: la compétence, l'efficacité, l'expérience pertinente, y compris lorsque la fonction l'exige, la facilité de faire affaires avec le public et l'apparence requise.

- 8.08 Dans tous les cas de promotion, d'occupation vacante ou de transfert, concernant les postes couverts par la présente convention, l'ancienneté départementale doit d'abord être mise en application pourvu que l'employé concerné possède les qualifications requises pour le travail effectué.

ARTICLE 8 ANCIENNETE ET MISE A PIED (suite)

Si aucun employé dans le département ne possède les qualifications requises, le poste est offert aux employés des autres départements, l'ancienneté générale devant être le critère de sélection en autant que l'employé ayant le plus d'ancienneté possède les qualifications requises pour effectuer le travail.

- 8.09 Par l'expression "Promotion", les parties entendent: un poste de grade couvert par la présente convention et comportant une rémunération plus élevée, mais aucunement un déplacement sur le même rang d'occupation.
- 8.10 a) Un employé promu hors de l'unité de négociation accumulera et conservera son ancienneté pour une durée de soixante (60) jours à compter du moment de sa promotion, s'il retourne dans l'unité de négociation;
- Au terme de ces soixante (60) jours, l'employé concerné doit aviser par écrit l'union de son intention de conserver ce poste;
- b) Dans le cas de remplacement à un poste non-couvert par le certificat d'accréditation, l'employé concerné, pour la durée du remplacement, conserve et accumule son ancienneté.
- 8.11 Un employé perd complètement ses droits d'ancienneté et son emploi pour les raisons suivantes:
- a) s'il quitte son emploi;
- b) s'il est congédié pour cause et non réinstallé;
- c) s'il est absent pour cause de maladie durant plus de six (6) mois, à moins que ce ne soit une maladie occupationnelle ou un accident de travail reconnu comme tel suivant les dispositions de la Loi des Accidents du Travail;

ARTICLE 8 ANCIENNETE ET MISE A PIED (suite)

- d) après une mise à pied dépassant six (6) mois;
- e) après une mise à pied, s'il ne se représente pas au travail dans les quarante-huit (48) heures après avoir été dûment rappelé par lettre recommandée à sa dernière adresse connue;
- f) lors d'une absence sans permission pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans raison valable;

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

ARTICLE 9 PERIODE DE REPOS

- 9.01 Un employé qui effectue au moins quatre (4) heures de travail dans une journée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec paie, prise au temps où la disponibilité du département le permettra.
- 9.02 Un employé qui effectue au moins huit (8) heures de travail dans une journée a droit à une période de repos supplémentaire de même durée avec paie, prise au temps où la disponibilité du département le permettra.

ARTICLE 10 GRIEFS

- 10.01 **Définition du grief:**

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.
- 10.02 **Procédure de règlement de griefs:**

ARTICLE 10 GRIEFS (suite)

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

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

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

- 10.03 Lorsque plusieurs employés ont un grief commun concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention; le dit grief sera signé et soumis par le comité de grief dans les quinze (15) jours de calendrier suivant les faits qui ont donné naissance au grief et selon la procédure prévue à 10.02.
- 10.04 Si l'employeur ne rend pas de décision dans les délais prévus à l'article 10.02, ou si la décision rendue ne satisfait pas l'employé, l'union peut soumettre le grief à l'arbitrage par avis écrit donné à l'employeur dans les dix (10) jours de calendrier de la réponse de l'employeur ou de l'expiration du délai accordé à ce dernier pour donner sa réponse.
- 10.05
- a) Le grief est entendu par arbitre unique, choisi par les parties, dans un délai de trente (30) jours suivant l'avis d'arbitrage donné par l'une des parties;
 - b) la nature du grief, le correctif demandé et les clauses ou les paragraphes qui s'y rattachent de la convention, ayant été supposément violés, seront précisés dans le grief écrit et l'arbitre ne pourra se prononcer que sur la question soumise dans ce grief.

ARTICLE 10 GRIEFS (suite)

- 10.06 Les délais prévus aux paragraphes 10.02, 10.03 et 10.04 sont de rigueur.
- 10.07 A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre de nommer d'office le président (arbitre) à même la liste fournie par le conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

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

ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES

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

L'employé peut s'il le désire exiger le paiement de ses vacances et l'annulation de son assurance-groupe pendant cette période.

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

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

ARTICLE 13 TRANSFERT

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

ARTICLE 13 TRANSFERT (suite)

- 13.02 S'il devient nécessaire de transférer temporairement un employé de son emploi ordinaire à un autre dont le taux de salaire est normalement moins élevé, le taux de salaire de l'emploi ordinaire de l'employé est payé.
- 13.03 Advenant le cas cependant où un employé est transféré à une classification moins élevée de préférence à une mise à pied, faute de travail, le dit employé est rémunéré au taux de salaire de l'emploi auquel il est transféré.

ARTICLE 14 CONGE D'ETUDES

- 14.01 L'employeur peut accorder un congé sans solde, pour fins de perfectionnement professionnel connexe aux besoins de l'entreprise, aux conditions suivantes:
- a) la demande de congé doit être faite par écrit, préalablement au moins un (1) mois avant la date dudit congé et elle doit exposer la nature des études projetées;
 - b) un tel congé ne doit pas excéder un (1) an, à moins d'une entente mutuelle entre les parties.
- 14.02 L'employeur peut demander à un employé de son choix de suivre un cours de perfectionnement connexe aux besoins de l'entreprise.
- Pendant ce cours, l'employé continu d'être rémunéré et les dépenses occasionnées sont assumées par l'employeur, à condition que l'employé demeure au service de celui-ci pendant une période de deux (2) mois, à compter de la fin du cours, sans quoi, l'employé devra rembourser à l'employeur le salaire payé pendant la durée du cours et les dépenses occasionnées.
- 14.03 Pendant la période d'étude prévue à 14.01 l'employé conserve son ancienneté acquise au moment de son départ mais ne l'accumule pas.

ARTICLE 15 CONGE MATERNITE

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

ARTICLE 16 CONGES SPECIAUX

- 16.01 a) Advenant le décès de son conjoint ou d'un de ses enfants, un employé régulier aura droit à quatre (4) jours de congés payés, en autant qu'ils ne coïncident pas avec les journées de congé hebdomadaire de l'employé;
- b) advenant le décès de son père, sa mère, l'un de ses frères ou l'une de ses soeurs, un employé régulier aura droit à trois (3) jours de congé payés, en autant qu'ils ne coïncident pas avec les journées de congé hebdomadaire de l'employé.
- 16.02 L'employé régulier a droit à une (1) journée de congé payé, soit le jour des funérailles ou de la mortalité, en autant qu'elle ne coïncide pas avec une journée de congé hebdomadaire lors du décès du beau-père, de la belle-mère, du grand-père, du gendre, de la bru, du beau-frère ou de la belle-soeur.
- 16.03 Un employé a droit de s'absenter pour une durée d'une (1) journée, sans perte de salaire, lors de l'adoption ou de la naissance d'un enfant. S'il ne s'est pas ainsi absenté lors de l'adoption ou de la naissance de cet enfant, il peut le faire lors de son baptême.

ARTICLE 16 CONGES SPECIAUX (suite)

16.04 Un employé qui s'absente conformément aux paragraphes 16.01, 16.02 ou 16.03 reçoit à titre de salaire, celui qu'il aurait reçu excluant les primes auxquelles il aurait eu droit, s'il avait été présent et avait travaillé le nombre d'heures de travail qui lui est habituellement programmé, pour cette période d'absence normale. Il ne peut pour cette période d'absence recevoir le taux de rémunération prévu pour le travail exécuté en temps supplémentaire.

ARTICLE 17 JOURS FERIES ET CHOMES

17.01 Les employés assujettis à la présente convention collective et ayant complété leur période d'essai bénéficient des jours de fêtes chômés et payés suivants:

- a) Action de Grâces;
- b) le jour de Noël;
- c) le jour de l'An;
- d) le jour de Pâques;
- e) la fête Nationale du Québec;
- f) la Confédération;
- g) la Fête du travail;
- h) le jour de l'anniversaire de l'employé;
- i) un (1) congé mobile pour chacune des années contractuelles;
- j) la Fête de Dollard;

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

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

ARTICLE 17 JOURS FERIES ET CHOMES (suite)

- 17.03 Pour avoir droit à la paie de ces jours de fêtes, un employé devra avoir acquis de l'ancienneté et devra avoir travaillé la dernière journée régulièrement cédulée précédant la fête. Cependant dans le cas où il en est expressément dispensé par l'employeur, où s'il est en congé autorisé ou absent pour cause de maladie, l'employé régulier ne perd pas son droit au paiement de la fête s'il a une (1) présence au travail dans la semaine qui précède celle-ci.
- 17.04 A l'occasion d'une fête chômée, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière doit être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail, pour fins de calcul du temps supplémentaire.
- 17.05 Si l'un de ces jours de fête tombe un jour de repos hebdomadaire, l'employé ne perd pas ce jour de fête et reçoit en compensation une journée additionnelle.
- 17.06 Le congé mobile sera pris individuellement. L'employé devra aviser au moins quarante-huit (48) heures à l'avance son chef de département du moment où il entend prendre son congé.
- La date du congé mobile est fixé sur réception de l'avis prévu au paragraphe précédent, après entente entre l'employé et son chef de département; celui-ci devant tenir compte pour l'attribution du congé, des exigences de l'opération, du désir de l'employé et de son ancienneté.

ARTICLE 18 VACANCES ANNUELLES PAYEES

- 18.01 Tout employé régi par la présente convention a droit à des vacances chômées et payées sur la base de son gain brut gagné au cours d'une année s'étendant du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.
- Moins d'un (1) an de service: un (1) jour de vacances pour chaque mois travaillé jusqu'à un maximum de deux (2) semaines normales de travail;

ARTICLE 18 VACANCES ANNUELLES PAYEES (suite)

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

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

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

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

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

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

18.04 Lorsqu'un employé quitte le service de son employeur, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ.

18.05 Les vacances ne sont pas reportables d'une année à une autre, à moins d'une entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 19 ORDRE DE DEPART POUR LES VACANCES ANNUELLES

19.01 La période normale de vacances est établie entre le 1er mai et le 30 septembre.

19.02 Chaque année, entre le 1er mai et le 30 mai, l'employé doit aviser son employeur de la période durant laquelle il désire employer ses jours de vacances.

19.03 L'ordre des départs en vacances doit être affiché avant le 1er juin de chaque année.

ARTICLE 19 ORDRE DE DEPART POUR LES VACANCES ANNUELLES
(suite)

19.04 La compagnie accordera les périodes de vacances selon l'exigence des opérations, les désirs et l'ancienneté des employés.

ARTICLE 20 ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

20.01 L'employeur accordera une permission d'absence, sans paie, à pas plus d'un (1) membre de l'exécutif de l'union pour assister à des congrès ou à des conférences syndicales, pourvu que l'employeur soit avisé par écrit une (1) semaine à l'avance de telle requête pour permission d'absence, ainsi que du nom de la personne désignée à cette fin, et pourvu aussi que telle permission d'absence n'excède pas sept (7) jours au cours d'une période de douze (12) mois.

20.02 Aux fins de la négociation de la convention collective, deux (2) officiers de l'union, sont autorisés à assister aux séances de négociation, sans perte de salaire, pour le temps que dure ces dites séances; à condition toutefois qu'ils soient cédulés pour travailler au moment des dites séances.

20.03 L'absence prévue au paragraphe 20.01 ne constitue pas un bris de service pour fins de calcul de l'ancienneté lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle est demandée.

ARTICLE 21 PAIEMENT DE SALAIRE

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

21.02 Bulletin de paie:

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

- le nom de l'employeur;
- le nom et le prénom de l'employé;

ARTICLE 21 PAIEMENT DE SALAIRE (suite)

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

ARTICLE 22 UNIFORMES

- 22.01 Lorsqu'un employé est requis par l'employeur de porter un uniforme ou un article spécial de vêtement, ceux-ci sont fournis, réparés et payés par l'employeur.
- 22.02 Lorsqu'un employé quitte le service de l'employeur, il est tenu de retourner tout uniforme ou tout article spécial de vêtement qui lui aura été fourni.

ARTICLE 23 HEURES DE TRAVAIL

- 23.01 La semaine de travail dans tous les services de l'hôtel sera de quarante (40) heures par semaine, à l'exception des employés travaillant à l'entretien ménager, à l'entretien technique, ou ceux affectés au service et à la production de nourriture et boisson pour qui elle sera de quarante-quatre (44) heures.
- 23.02 La semaine de travail, selon le cadre, se composera de cinq (5) jours avec deux (2) jours de congé par semaine.
- 23.03 Il est entendu que dans certains services, les heures auxquelles le travail débutera et se terminera (cédule de travail) peuvent varier en autant que les exigences du service le justifie, à la discrétion du chef de département.

ARTICLE 23 HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 23.04 L'article 23.01 ne doit pas être interprété comme une garantie donnée par l'employeur d'un nombre spécifique d'heures de travail par jour ou par semaine.

ARTICLE 24 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 24.01 Tout travail autorisé, exécuté par un employé au-delà de la semaine normale de travail sera considéré comme surtemps et rémunéré au taux d'une fois et demi le taux horaire régulier.
- 24.02 Il est entendu que le surtemps sera répartie dans chaque département en autant que possible sur une base de rotation entre les employés qui sont qualifiés pour le travail disponible.
- 24.03 Tout surtemps doit être autorisé au préalable par le chef de département ou son représentant.
- 24.04 L'employeur ne peut obliger un employé à faire du surtemps, celui-ci étant sur une base volontaire.

ARTICLE 25 RAPPEL AU TRAVAIL ET DEMANDE DE TRAVAIL

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

ARTICLE 26 ANNEXES

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

ARTICLE 27 DUREE ET RENOUELEMENT

27.01 La présente convention collective entrera en vigueur à compter de sa signature et se terminera le 31 décembre 1985 inclusivement.

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

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

SIGNEE A CHICOUTIMI, ce 16ième jour de mars 1984

HOTEL CHICOUTIMI (1983) INC.

Par:

Gerard Tremblay

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
LOCAL 298, F.T.Q.

Par:

Raymond DesBris

Par:

Alfred Martin

ANNEXE "A"

*SALAIRES POUR LA PERIODE DU 16-03-83 au 31-12-85 (incl.):

Femmes de chambre:	\$ 5.00
Chasseur:	\$ 3.85
Garçon et fille de table:	\$ 3.85
Banquet:	\$ 3.85
Commis débarrasseur	
Boss Boy:	\$ 3.85
Barman-Barmaid de jour:	\$ 3.85
Barman-Barmaid de soir:	\$ 4.30
Entretien ménager:	\$ 5.00
Cuisinier "A":	\$ 5.95
Cuisinier "B":	\$ 5.45
Cuisinier "C":	\$ 4.95
Plongeur:	\$ 4.75
Commis de Bureau:	\$ 236.00/semaine

Si des classifications ont été oubliées ou des nouvelles classifications sont créées, les parties devront se rencontrer dans les trente (30) jours afin d'en négocier les modalités et les salaires.

Banquet: pourboire de 11%

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

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


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

*Les employés qui ne reçoivent pas de pourboire recevront, à compter du 1er janvier 1985, une augmentation de cinq pour cent (5%) sur leur salaire horaire ou hebdomadaire selon le cas.

ANNEXE "B"

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

l'union des employés de
SERVICE
employés' union

 local **298** FTO - QFL
1665 est, rue Rachel, Montréal H2J 2K6

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

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

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

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

LETTRES MOULÉES - BLOCK LETTERS

Nom de famille _____ Prénom _____
Family name _____ First name _____

Adresse _____
Address _____

_____ rue/avenue _____ app/ apt _____
City _____ Postal code _____
Town _____ Postal code _____

No. d'assurance sociale _____ Téléphone _____
Social Insurance no. _____ Telephone _____

Occupation _____ No. _____ Date de naissance _____
Occupation _____ No. _____ Date of birth _____

Nom de l'employeur _____ Endroit de travail _____
Name of employer _____ Place of work _____

Date _____ Signature _____
Date _____ Signature _____

Il incombe à l'employeur de transmettre sans délai au bureau régional de l'Union, 278, rue St-Dominique à Jonquière, dès le début de l'emploi du nouvel employé, la formule susmentionnée.

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

ANNEXE "C"

SECTION I

"INTERPRETATION"

ARTICLE I

DANS LA PRESENTE ANNEXE, ON ENTEND PAR:

- a) "certificat médical": un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec;
- b) "congé de maternité": une absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites et autorisée par la présente annexe;
- c) "naissance": la fin d'une grossesse à terme, prématurée, ou par fausse-couche naturelle ou provoquée légalement.

SECTION II

"CONDITIONS D'ADMISSIBILITE"

ARTICLE II

Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour l'employeur dans les 12 mois qui précèdent la date du préavis à la section III, et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant ce préavis.

ARTICLE III

Pour les fins de l'article II, une salariée est réputée être à l'emploi de l'employeur durant une grève ou un lock-out.

ANNEXE "C" (suite)

SECTION II

"CONDITIONS D'ADMISSIBILITE"

ARTICLE IV

La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins 3 semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.

SECTION III

"PREAVIS"

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

ARTICLE V

Le préavis peut être de moins de 3 semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

ANNEXE "C" (suite)

SECTION IV

"DUREE DU CONGE"

ARTICLE VI

Sous réserve des articles 11 et 12, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité, n'excédant pas 18 semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance.

Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour la naissance.

ARTICLE VII

Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard.

Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins 2 semaines de congé de maternité après la naissance.

ARTICLE VIII

Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité.

La salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

ANNEXE "C" (suite)

SECTION IV (suite)

"DUREE DU CONGE" (suite)

Si l'employeur n'effectue pas la mutation dans un délai de 8 jours, la salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la 8e semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

ARTICLE IX

A partir de la 6e semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

ARTICLE X

Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt du travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 6 à compter du début de la 8e semaine précédant la date prévue de la naissance.

ANNEXE "C" (suite)

SECTION IV (suite)

"DUREE DU CONGE" (suite)

ARTICLE XI

Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.

ARTICLE XII

Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20e semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

ARTICLE XIII

La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 4 semaines.

ANNEXE "C" (suite)

SECTION V

"RETOUR AU TRAVAIL"

ARTICLE XIV

Sauf dans le cas des articles 11 et 12, l'employeur doit faire parvenir à la salariée, dans le cours de la 4^e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu à l'article 15.

ARTICLE XV

La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins 2 semaines de la date de son retour au travail.

A défaut de préavis, l'employeur qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenu de faire parvenir l'avis prévu à l'article 14, n'est pas tenu de reprendre la salariée avant 2 semaines de la date où elle se présente au travail.

ARTICLE XVI

La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

ARTICLE XVII

L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

ANNEXE "C" (suite)

SECTION V (suite)

"RETOUR AU TRAVAIL" (suite)

ARTICLE XVIII

A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

ARTICLE XIX

La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations, dont l'employeur assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.

ARTICLE XX

Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

ARTICLE XXI

Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

ANNEXE "C" (suite)

SECTION V (suite)

"RETOUR AU TRAVAIL" (suite)

ARTICLE XXII

Le présent annexe ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

SECTION VI

"DISPOSITIONS FINALES"

ARTICLE XXIII

Si l'entreprise appartenant à l'employeur a été l'objet d'une aliénation ou d'une concession totale ou partielle autrement que par vente en justice pendant la durée d'un congé prévu à la présente annexe, le nouvel employeur a les mêmes obligations que l'ancien à l'égard de la salariée.

"ANNEXE "D"

ASSURANCE-SALAIRE

A la signature de la convention collective devant intervenir entre la Corporation des Entrepreneurs en entretien ménager (Région de Québec) et l'Union des Employés de Service, Local 298, les parties conviennent d'examiner le plan d'assurance-salaire qui sera inclus dans cette convention.

Si ce plan est moins avantageux que le plan actuel, ce dernier continuera de s'appliquer sans modification.

Si ce plan est plus avantageux que le plan actuel, les parties conviennent d'adopter ce nouveau plan et l'employeur paiera ¢0.05 de l'heure travaillée, à chaque employé, pour défrayer les coûts de ce nouveau régime d'assurance-salaire; l'ancien devant alors être annulé.