

NOM

No.

01386-2

✓

C.A.E.	8811	NO. CONV.	13862
AFFIL.	6	NB. EMPL.	60
EMP. COUV.	0	ET. GEOG.	6534 63
PERS. VIS.	6	NO. ACC.	M10453043

6 ententes

85 MAR 13 13 56

MEMOIRE D'ENTENTE

La Convention Collective présentement en vigueur au Holiday Inn La Seigneurie, entre Atlific Inc. (Holiday Inn La Seigneurie) et l'Union des employés (ées) de l'Hôtel Holiday Inn La Seigneurie (C.S.N.) prévoyait par lettre d'entente signée le 28 décembre, 1982, une réouverture des négociations sur les salaires pour la période commençant le 18 novembre, 1984, et se terminant le 17 novembre, 1985.

Suite à l'acceptation des offres Patronales par l'assemblée générale des salariés, le 13 février, 1985, les parties ont convenu des termes de l'Annexe "A" et des lettres d'entente telles qu'annexées au Mémoire d'Entente.

D'autre part, il a été entendu:

1. La rétroactivité des salaires (différence entre le taux horaire apparaissant à l'Annexe "A" sous la colonne 18/11/83, et celui apparaissant à l'Annexe "A" sous la colonne 18/11/84, sera payée pour chaque heure effectivement travaillée entre le 18 novembre, 1984, et le 6 février, 1985, aux salariés à l'emploi de l'Employeur au 13 février, 1985.
2. Les Lettres d'Entente ne prennent effet qu'à la date d'acceptation des offres Patronales, c'est-à-dire le 13 février, 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce quatre jour de Mars, 1985.

ATLIFIC INC.  
(Holiday Inn La Seigneurie)

[Signature]

[Signature]

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

UNION DES EMPLOYES (EES) DE  
L'HOTEL HOLIDAY INN LA SEIGNEURIE  
(C.S.N.)

[Signature]

[Signature]

[Signature]

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRES

	<u>18/11/82</u>	<u>18/11/83</u>	<u>18/11/84</u>	<u>01/09/85</u>
CUISINIER PRINCIPAL	8.10	8.60	9.20	9.30
PREMIER CUISINIER	7.50	8.00	8.60	8.70
CUISINIER	6.90	7.45	8.00	8.10
LAVEUR DE VAISSELLE	6.00	6.50	7.00	7.10
EQUIPIER	6.00	6.50	7.00	7.10
PREPOSE (E) AUX CHAMBRES <i>J R</i>	6.00	6.50	7.00	7.10
CHASSEUR	4.70	5.10	5.40	5.50
SERVEUR/SERVEUSE	4.50	4.75	5.05	5.15
BARMAN / BARMAID	5.00	5.40	5.70	5.80
CAISSIERE	6.00	6.40	6.90	7.00
COMMIS	5.10	5.40	5.80	5.90
HOMME D'ENTRETIEN	7.90	8.35	8.95	9.05
PREPOSE D'OUVRAGE GENERAL	7.00	7.40	7.95	8.05

LE SALARIE EN PERIODE DE PROBATION RECOIT QUATRE-VINGT-DIX POUR CENT (90%)  
DU TAUX DE SA CLASSIFICATION PENDANT SA PERIODE DE PROBATION ET PAR LA SUITE  
QUATRE-VINGT-QUINZE POUR CENT (95%) DU TAUX DE SA CLASSIFICATION S'IL N'A PAS  
COMPLETE UN (1) AN D'ANCIENNETE.

*J R*

LETTRE D'ENTENTE

EDUARDO SOLORZA et JOSE VIEIRA sont des équipiers de nuit et recevront pour la durée de la Convention Collective, vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure de plus que la classification équipier.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce quatre jour de Mars, 1985.

ATLIFIC INC.  
(Holiday Inn La Seigneurie)

UNION DES EMPLOYES (EES) DE  
L'HOTEL HOLIDAY INN LA  
SEIGNEURIE (C.S.N.)

Robert Jones  
José  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

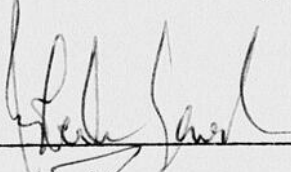
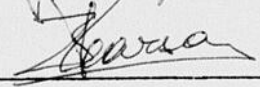
Guillaume Poiré  
Raymond Goulet  
Jean Paul Lopez  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE

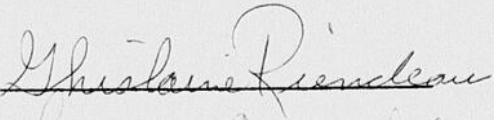
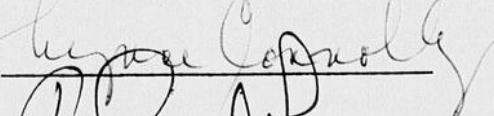
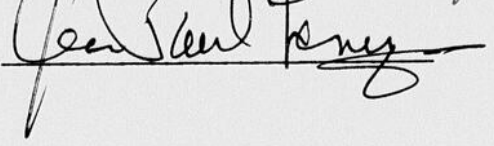
Lorsqu'à la demande de l'Employeur, l'EQUIPIER DE JOUR travaille la nuit, c'est-à-dire, de 23:00 heures à 7:00 heures, il reçoit vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure de plus que sa classification.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce  
9ème jour de Mars, 1985.

ATLIFIC INC.  
(Holiday Inn La Seigneurie)

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

UNION DES EMPLOYES (EES) DE  
L'HOTEL HOLIDAY INN LA  
SEIGNEURIE (C.S.N.)

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



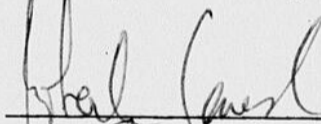
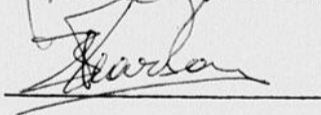
LETTRE D'ENTENTE

L'Employeur convient d'ajouter quinze pour cent (15%) de service à l'addition d'une réservation de dix (10) personnes et plus, faite à l'avance pour les jours de Noël, Veille du Jour de l'An, Jour de l'An, Fête des Mères et Pâques, et de le rembourser aux salariés de l'Hôtel où le groupe organisé a été servi pour un repas, c'est-à-dire, au restaurant La Seigneurie ou, s'il est fermé, dans les Salons 4-V.


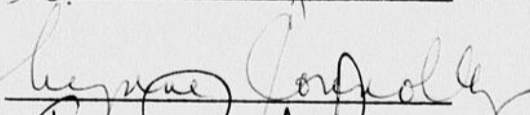
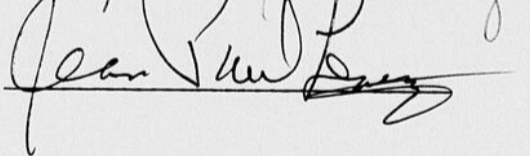
S'il y a eu entente entre le responsable d'un groupe et l'Employeur d'ajouter quinze pour cent (15%) de service à l'addition d'une réservation de dix (10) personnes et plus, faite à l'avance, l'Employeur rembourse le service aux salariés de l'Hôtel où le groupe organisé a été servi pour un repas, c'est-à-dire, au restaurant La Seigneurie.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 11<sup>ème</sup>  
jour de Mars, 1985.

ATLIFIC INC.  
(Holiday Inn La Seigneurie)

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

UNION DES EMPLOYES (EES) DE  
L'HOTEL HOLIDAY INN LA  
SEIGNEURIE (C.S.N.)

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE

L'Employeur convient d'appliquer, dès son entrée en vigueur, toute Loi prévoyant pour les salariés à pourboire des conditions supérieures à celles prévues à la présente Convention Collective si l'unique raison pour laquelle la Loi ne s'appliquerait pas par ailleurs est une Clause qui en suspend l'application jusqu'à l'expiration de la Convention Collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 11ème  
jour de Mars, 1985.

ATLIFIC INC.  
(Holiday Inn La Seigneurie)

UNION DES EMPLOYES (EES) DE  
L'HOTEL HOLIDAY INN LA  
SEIGNEURIE (C.S.N.)

Paul Gauthier  
Baron  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Christine Riendeau  
Raymond Goguel  
Jean Paul Drey  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 2 0 7 5

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

01386-2

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Première convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10453-43
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-12-23	83-01-12		82-11-18	85-11-17	60

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union des Employés(e) de l'Hôtel Holiday Inn La Seigneurie (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Atlific Inc 6550 Côte de Liesse Ville St-Laurent, Qué. H4T 1S7

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, de la réception, des téléphonistes, des employés du département des banquets, du directeur général, du directeur adjoint, des auditeurs de nuit, du directeur de la sécurité, des employés du département de la sécurité, du chef de l'entretien, de la gouvernante, des assistantes-gouvernantes, du chef magasinier, du chef de cuisine, du sous-chef de cuisine, du maître d'hôtel, de l'hôtesse en chef, de la directrice des banquets, des employés de la boutique Héritage."

Région	06-06	Activité	8311 (10)	Affiliation	1
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

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

**Déposant:**  
**Fédération du Commerce Inc**  
**Att: J.P. Lévesque**  
 1601 rue Delorimier  
 Montréal, Qué.  
 H2K 4M5

**- Et. visés: Holiday Inn La Seigneurie**  
 7300 Côte de Liesse  
 Ville St-Laurent, Qué.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Barrette David</i>	83-02-11

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

10453-43

'83 JAN 12 13 34

13862

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: ATLIFIC INC.  
(Holiday Inn La Seigneurie)

ci-après appelé l' "EMPLOYEUR"

ET: UNION DES EMPLOYES (E) DE L'HOTEL  
HOLIDAY INN LA SEIGNEURIE (C.S.N.)

ci-après appelé le "SYNDICAT"

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés couverts par le certificat d'accréditation; elle a également pour but d'établir des conditions de travail raisonnables; elle a finalement pour but de faciliter le règlement des griefs.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01 Pour les fins de la présente convention collective, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des salariés couverts par la présente convention et visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail.

2.02 Toute entente particulière contraire aux dispositions prévues à la présente convention et qui intervient entre un salarié et l'Employeur n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.

2.03 Juridiction de la convention

La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat, à savoir: "tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, de la réception, des téléphonistes, des employés du département des banquets, du Directeur général, du Directeur adjoint, des auditeurs de nuit, du Directeur de la Sécurité, des employés du département de la Sécurité, du Chef de l'entretien, de la Gouvernante, des assistantes-gouvernantes, du Chef magasinier, du Chef de cuisine, du Sous-Chef de cuisine, du Maître d'Hôtel, de l'Hôtesse en chef, de la Directrice des banquets, des employés de la Boutique Héritage.

2.04 Travail des personnes hors de l'unité de négociations

Les salariés de l'Employeur qui sont exclus de l'unité de négociations mentionné à l'article 2.03 qui précède, ne doivent pas accomplir le travail qui est régulièrement exécuté par les salariés assujettis à la présente convention, sauf de façon temporaire et occasionnelle, à des fins de formation, dans des cas d'urgence ou dans des cas de surcharge imprévue de travail.

2.05 A l'exception des travaux de nature irrégulière ou technique, l'Employeur s'engage à ne pas donner de contrat à forfait autres que ceux déjà en vigueur si l'octroi de tel contrat entraîne la mise-à-pied de salariés réguliers.

Nonobstant l'interdiction mentionnée ci-haut, l'Employeur peut donner des contrats à forfait; toutefois, si l'octroi de tels contrats entraîne la mise-à-pied de salariés réguliers, l'Employeur convient de déroger à la procédure de sélection des candidats prévue à l'article 13.03, et d'accorder tout poste vacant au salarié régulier qui l'aurait postulé, à la condition qu'il remplisse les exigences de ce poste.

ARTICLE 3 - DROITS DE GERANCE

3.01 Le Syndicat reconnaît les droits de gérance de l'Employeur et reconnaît que toutes les fonctions d'administration relèvent de l'Employeur et que toute matière qui n'est pas spécifiquement réglée par la présente convention relève de l'Employeur.

3.02 L'Employeur convient qu'il ne peut exercer ses droits de direction à l'encontre de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention. Un grief peut être soumis dans tous les cas où l'Employeur ne se conformerait pas au présent paragraphe 3.02.

3.03 Pour qu'un règlement soit de rigueur, il doit être affiché vingt-quatre (24) heures à l'avance, bien à la vue des salariés, et copie de ce règlement doit être remise au Syndicat, au même moment.

ARTICLE 4 - NON-DISCRIMINATION

4.01 Les parties conviennent que, dans l'application de la présente convention collective, elles n'exerceront pas

- 4.01 (suite) de discrimination contre un salarié à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de ses croyances religieuses, de ses opinions politiques, de son âge, de sa langue et de ses activités syndicales.
- 4.02 Le français est la langue de travail, sous réserve des dispositions de la Charte de la Langue Française.
- 4.03 Pour les fins d'ancienneté, les parties reconnaissent les sept (7) départements suivants:
- CUISINE
  - ENTRETIEN MENAGER
  - CONCIERGERIE
  - RESTAURANT
  - BAR
  - LE CLUB INTERLINE
  - ENTRETIEN (MAINTENANCE)

ARTICLE 5 - DEFINITIONS

- 5.01 Salarié régulier: signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour trois (3) jours ou plus par semaine.
- 5.02 Salarié à temps partiel: signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé pour moins de trois (3) jours par semaine.
- 5.03 Salarié surnuméraire: signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui n'est pas habituellement cédulé de façon régulière et qui ne se rapporte au travail que sur appel de l'Employeur.
- 5.04 Un salarié régulier à temps partiel ou surnuméraire n'acquiert un nouveau statut que s'il obtient un nouveau poste par suite d'un affichage.
- 5.05 Nouveau salarié
- L'Employeur remet par écrit au Syndicat, une liste des noms des nouveaux salariés embauchés immédiatement après la fin de la période de probation.

ARTICLE 6 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES6.01 Principe général

Dans l'éventualité de changements techniques ou technologiques de nature à modifier sensiblement la nature du travail d'un salarié, l'Employeur s'efforcera de permettre aux salariés affectés de s'adapter aux dits changements ou, si possible, d'être réaffectés à d'autres postes à l'intérieur de l'établissement.

6.02 L'Employeur convient, lors de changements techniques ou technologiques, de permettre aux salariés affectés par de tels changements d'acquérir les qualifications, connaissances et compétence requises pour maintenir leur emploi en leur donnant une période d'entraînement suffisante, compte tenu des circonstances, et ne devant pas excéder trente (30) jours ouvrables. Durant cette période d'entraînement, le salarié sera rémunéré.

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

ARTICLE 7 - REGIME SYNDICAL

7.01 a) Le salarié membre du Syndicat, à la date de la signature de la présente convention doit, comme condition d'emploi, maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention collective.

b) Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature de la présente convention collective doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la convention collective.

7.02 Toutefois, aucun salarié ne pourra être renvoyé pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé de l'admettre comme membre, ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

7.02  
(suite)

i) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;

ii) le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.

7.03

L'Employeur retient à chaque paie de chaque salarié, le montant des cotisations fixé par le Syndicat et remet au Trésorier du Syndicat, au plus tard le quinze (15) du mois suivant, les cotisations ainsi retenues au cours du mois précédent ainsi qu'un état détaillé de leur perception.

Le Syndicat fera parvenir à l'Employeur une copie conforme de la résolution fixant les cotisations syndicales et autorisant le Syndicat à les percevoir.

7.04

Pour fins d'impôt, l'Employeur doit mentionner sur les états de la rémunération (T4 ou TP4) le montant versé par le salarié pour les cotisations syndicales pour l'année d'imposition appropriée.

ARTICLE 8 - ACTIVITES SYNDICALES

8.01

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un (1) tableau d'affichage aux fins d'afficher les avis de convocation aux assemblées ou tout autre avis relatif aux activités syndicales du Syndicat, en autant que cela ne crée pas préjudice à l'Employeur.

8.02

Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom des salariés qui sont délégués et de tout changement qui pourrait se produire par la suite.

8.03

Le conseiller extérieur du Syndicat peut visiter les lieux de travail de l'Employeur, en tout temps raisonnable, dans le but d'interroger les salariés et de

- 8.03 (suite) faire enquête sur une disposition prévue à la convention collective.
- Il est entendu que le conseiller ne doit d'aucune façon gêner le travail d'un salarié et qu'il doit aviser le supérieur immédiat du salarié du service concerné avant d'entrer dans ce service.
- Il est convenu que le conseiller extérieur du Syndicat utilise raisonnablement le droit prévu au présent paragraphe.
- 8.04 Le Syndicat a le droit de distribuer des documents qui ne portent pas préjudice à l'Employeur, en en laissant des copies à la cafétéria des employés. Les salariés doivent faire la distribution en dehors de leurs heures de travail.
- 8.05 Le Syndicat peut tenir un maximum de deux (2) assemblées générales par année, à la condition que les parties conviennent de la durée de chaque assemblée. A cette fin, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un local convenable et disponible sur les lieux de travail. Cependant, les assemblées devront être tenues à un moment où l'Hôtel subit le moins de préjudice et pendant lequel ses opérations sont perturbées le moins possible.
- 8.06 L'Employeur convient d'accorder deux (2) fois par mois, un local dans le but de permettre au président ou au délégué du Syndicat de recevoir les salariés pour leur donner de la documentation ou des renseignements.
- 8.07 L'Employeur libère, sans perte de salaire, le délégué ou le salarié concerné par le problème discuté lors de réunions que l'Employeur convoque.
- 8.08 Un maximum de deux (2) délégués, dont un maximum de un (1) pour un département donné, peuvent, moyennant un avis écrit de quarante-huit (48) heures, s'absenter de leur travail sans solde.

Les absences prévues au présent article sont pour des

- 8.08 (suite) activités syndicales telles que congrès, sessions de formation, réunions d'instances de la C.S.N., rencontres avec le conseiller syndical, et sont limitées à vingt-quatre (24) jours par année pour l'ensemble de l'unité de négociation.
- 8.09 L'Employeur libère, sans solde, au plus un (1) salarié désigné pour exercer une fonction au sein du Syndicat, de la Fédération, du Conseil central ou de la C.S.N. La demande écrite pour pareille libération qui ne peut excéder deux (2) années, est faite quatorze (14) jours à l'avance et doit indiquer la date probable à laquelle le salarié sera disponible pour reprendre le travail. Le salarié informe l'Employeur, au moins quatorze (14) jours à l'avance, de la date précise à laquelle il reprend le travail.
- Ce congé est renouvelable aux mêmes conditions, sur demande écrite.
- Le salarié reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ ou, le cas échéant, le poste pour lequel il aurait exercé son droit de déplacement s'il avait été au travail.
- 8.10 L'Employeur convient de reconnaître quatre (4) salariés désignés par le Syndicat, pour participer à toute séance de négociation et de conciliation relative au renouvellement de la convention collective.
- Il est bien entendu que trois (3) de ces salariés sont libérés de leur travail sans perte de salaire à l'occasion de ces dites séances.
- ARTICLE 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS
- 9.01 Grief: un grief signifie toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 9.02 a) Le salarié seul ou accompagné du délégué syndical, peut discuter tout grief avec son supérieur immédiat. Cette étape est facultative.

- 9.02 (suite)      b) Le délégué syndical, accompagné du salarié, ou le Syndicat doit soumettre tout grief, par écrit, au Directeur général ou à son représentant, dans les quinze (15) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance.
- c) Le grief doit préciser quels sont les faits en litige et doit indiquer la solution recherchée.

9.03            Le Directeur général ou son représentant donne sa décision, par écrit, dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

9.04            Si le salarié, le délégué syndical ou le Syndicat n'est pas satisfait de la décision écrite du Directeur général ou de son représentant, ou à défaut de réponse, le grief peut être référé à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 10.

9.05            Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas, à la condition qu'elle soit corrigée le plus vite possible après qu'elle ait été portée à la connaissance du plaignant ou du Syndicat, et que l'Employeur n'en souffre pas préjudice. Il est convenu que le non respect du délai de présentation du grief prévu au paragraphe 9.02 ne constitue pas une erreur technique.

9.06            Les parties peuvent, par entente écrite, extensionner les délais prévus aux paragraphes 9.02 (b), 9.03 et 10.01 (a).

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

- 10.01          a) Dans les vingt-cinq (25) jours suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 9.03, le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage en expédiant à l'Employeur un avis l'informant de son intention de procéder à l'arbitrage.

- 10.01 (suite)
- b) Les arbitrages sont entendus à tour de rôle par les arbitres suivants:
    - i) Roland Tremblay
    - ii) Guy Dulude
    - iii) Raymond Leboeuf
  - c) Dans le cas où l'arbitre dont c'est le tour de procéder à l'audition d'un grief, ne peut y procéder dans les deux (2) mois suivant la demande qui lui est adressée à cet effet, le grief est alors référé à l'arbitre suivant.
  - d) Dans le cas où aucun des arbitres ci-haut mentionnés ne peut procéder dans le délai de deux (2) mois suivant une demande qui lui est adressée à cet effet, les parties conviennent de tenter de s'entendre pour nommer un autre arbitre.
  - e) A défaut d'entente entre les parties, selon le paragraphe qui précède, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministre du Travail de procéder à la nomination d'un arbitre.
- 10.02            Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases de la procédure de règlement des griefs.
- 10.03            L'arbitre doit rendre sa décision au plus tard deux (2) mois suivant la dernière journée d'audition.
- 10.04            L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du Travail en ce qui concerne l'arbitrage de griefs.
- 10.05            La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire.
- 10.06            L'arbitrage a lieu à l'établissement Holiday Inn La Seigneurie, si cela est possible, et les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre le Syndicat et l'Employeur.
- 10.07            Pouvoirs de l'arbitre
- L'arbitre n'a juridiction et autorité que pour interpréter

10.07 (suite) et appliquer les dispositions de cette convention; il n'a aucun pouvoir ni d'altérer, ni de changer de quelque façon que ce soit, les dispositions de cette convention, ni de leur substituer de nouvelles dispositions, ni de prendre une décision incompatible avec les termes et dispositions de cette convention. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier ou annuler les mesures disciplinaires imposées par l'Employeur.

10.08 L'Employeur peut, en tout temps, faire une demande d'arbitrage en donnant un préavis de quinze (15) jours au Syndicat de son intention de demander la nomination d'un arbitre selon les dispositions des sous-paragraphes 10.01 (b), (c), (d) et (e).

Le préavis au Syndicat doit mentionner l'objet en litige.

La présente clause ne sera pas utilisée afin de porter en arbitrage un grief déposé par un salarié ou par le Syndicat.

10.09 Les délais prévus aux articles 9 et 10 sont de rigueur mais seront réputés avoir été respectés si les avis pertinents sont mis à la poste au plus tard la veille de la date d'expiration des délais qui sont prévus aux dits articles.

Le reçu de recommandation postale sert à établir la date de la mise à la poste.

#### ARTICLE 11 - DELEGUES SYNDICAUX

- 11.01 a) L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer un (1) délégué par département. Le Syndicat doit informer, par écrit, l'Employeur des noms des dits délégués et de tout changement subséquent.
- b) L'Employeur permettra à un délégué syndical de s'absenter de son poste pour une période raisonnable, sans perte de salaire régulier, afin d'assister le salarié

11.01 (suite) b) qu'il représente à soumettre, par écrit, tout grief au Directeur général ou à son représentant. Le délégué syndical doit préalablement obtenir la permission de s'absenter, de son supérieur immédiat, qui ne peut la refuser sans raison valable, et aviser ce dernier dès son retour en poste.

11.02 Comité exécutif

- a) L'Employeur reconnaît comme représentant officiel du Syndicat, un Comité exécutif composé des officiers choisis par les membres du Syndicat. Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom des officiers et de tout changement à survenir.
- b) Une fois par mois, ou si l'une ou l'autre des parties invoque un motif sérieux et qui nécessite une rencontre immédiate ou dans un délai rapproché, il y aura une rencontre entre deux (2) membres désignés du Comité exécutif et les représentants de l'Employeur pour discuter de tout problème d'intérêt collectif qui peut survenir durant la présente convention, incluant les sujets de Santé et Sécurité au travail. Il est entendu que ces rencontres auront lieu entre 9:00 heures et 17:00 heures, sans perte de salaire régulier pour les heures pendant lesquelles l'employé était cédulé pour travailler.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

12.01 Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a complété trente (30) jours de travail pour l'Employeur. A l'expiration de cette période de probation, son ancienneté est rétroactive à la date de son entrée en service.

Pendant cette période, le salarié ne peut avoir recours à la procédure de grief s'il est congédié, suspendu ou mis-à-pied.

12.02 a) L'ancienneté des salariés à temps partiel et surnuméraires se calcule au prorata des jours travaillés.

- 12.02 (suite) b) En cas d'égalité de l'ancienneté entre deux (2) ou plusieurs employés, l'ancienneté est déterminée selon l'ordre alphabétique du nom de l'employé à la date de son embauche.
- 12.03 Un salarié perd son ancienneté et son emploi, dans les cas suivants:
- a) abandon volontaire de son emploi;
  - b) congédiement pour cause juste et suffisante;
  - c) mise-à-pied pour une période équivalant à sa période d'ancienneté sans excéder six (6) mois;
  - d) absence sans motif valable pour une période excédant trois (3) jours de travail à l'occasion d'une même absence;
  - e) défaut du salarié mis-à-pied de reprendre le travail, sauf en cas de maladie ou accident, dont il devra avertir l'Employeur, par écrit, dans les sept (7) jours de calendrier de la réception d'un avis de retour au travail qui lui est adressé à sa dernière adresse connue, sous pli recommandé, avec copie au Syndicat.
- Le salarié sera toutefois présumé dans tous les cas avoir reçu l'avis le dixième (10e) jour suivant sa mise à la poste.
- 12.04 Les promotions en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de la présente convention et les personnes ainsi promues continueront d'accumuler leur ancienneté pour une période de six (6) mois à compter de la date de leur promotion; si elles retournent à l'unité de négociation moins de six (6) mois après leur promotion, elles reçoivent plein crédit de leur ancienneté; si elles n'y retournent pas en dedans de cette période d'ancienneté, elles perdent toute ancienneté.
- 12.05 a) Un salarié peut obtenir un congé personnel sans solde après entente avec l'Employeur, pour une durée maximum de six (6) mois.

- 12.05 (suite) b) Le salarié doit en faire la demande, par écrit, au directeur de l'Hôtel, en expliquant les raisons et en précisant la date de retour au travail. Une telle demande doit être présentée au moins dix (10) jours ouvrables avant le début du congé, sauf si les circonstances ne permettent pas un tel délai.
- c) L'Employeur donne une réponse, par écrit, au salarié dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la demande ou plus tôt, si les circonstances l'exigent.

ARTICLE 13      POSTE VACANT - MISE-A-PIED - RAPPEL

- 13.01 a) Un poste vacant que l'Employeur entend combler ou un poste nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation est affiché par l'Employeur au tableau d'affichage, pendant sept (7) jours, et copie de l'avis est transmise au Syndicat. Pendant le temps où le poste n'est pas comblé conformément au présent article, l'Employeur décide des mesures à prendre. Les salariés intéressés doivent, pendant ce délai, déposer leur demande au bureau du directeur général, avec copie au secrétaire du Syndicat. Toutefois, le défaut d'un salarié de faire parvenir copie au secrétaire du Syndicat ne peut pas être invoqué dans un grief ou dans un arbitrage.
- b) L'affichage de poste vacant doit comprendre:
- la classification;
  - le département;
  - le quart de travail;
  - le salaire.

13.02 Lorsqu'un salarié est absent pour cause de vacances, accident, maladie ou congé sans solde, un officier du Syndicat peut déposer une demande de candidature en son nom et cette demande doit être considérée selon les dispositions de l'article 13.03.

Toutefois, le candidat concerné doit être de retour au travail dans les trois (3) mois qui suivent l'affichage.

13.02  
(suite)

Dans le cas où le salarié n'est pas de retour au travail dans le délai ci-haut mentionné, les dispositions de l'article 13.03 (a) s'appliquent parmi les salariés qui ont postulé lors de l'affichage ou, selon les circonstances, en vertu du paragraphe (e) de l'article 13.03.

13.03

L'Employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure suivante:

- a) l'Employeur accorde le poste au salarié du département concerné ayant le plus d'ancienneté départementale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;
- b) si aucun salarié du département concerné ne peut remplir les exigences normales du poste, ou si aucun salarié du département concerné ne postule, l'Employeur accorde alors le poste au salarié d'un autre département ayant le plus d'ancienneté générale, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste;
- c) les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions;
- d) le salarié qui remplit un poste vacant a droit à une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours de travail. Si, au cours de cette période, un salarié ne peut ou ne veut garder le nouveau poste, il a droit de retourner à son poste antérieur, sans perte d'aucun des droits rattachés à son poste antérieur. Le poste laissé vacant par le salarié qui change de poste peut être comblé de façon temporaire ou permanente pendant la période d'essai de trente (30) jours de travail. Si le poste a été comblé de façon permanente, mais que le salarié retourne ou est retourné à ce poste pendant sa période d'essai, le salarié qui avait obtenu le poste doit lui-même retourner à son ancien poste.

Si, au cours de cette période, l'Employeur retourne le salarié à son poste antérieur, il a le fardeau de la preuve, en cas de grief;

13.03  
(suite)

e) si aucun salarié ne postule ou si aucun salarié ne peut remplir les exigences normales du poste, l'Employeur décide des mesures à prendre.

13.04

Les mises-à-pied de plus d'une (1) journée, parmi les salariés réguliers ou les salariés à temps partiel, se font par ordre inverse d'ancienneté générale dans la classification et le département concernés.

Les salariés mis-à-pied ont les droits qui suivent:

a) s'il s'agit d'une mise-à-pied de plus d'une (1) semaine, le salarié touché peut déplacer un salarié de son département dans une classification égale ou inférieure à la sienne, à la condition qu'il ait plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste. Cependant, pour fins d'interprétation du présent article, les départements Restaurant, Bar et Club Interline tels qu'énumérés à l'article 4.03, constituent un seul département.

13.05

Dans les cas de mises-à-pied d'une durée excédant une (1) semaine, l'Employeur convient de donner les préavis suivants:

- a) pour les salariés réguliers: une (1) semaine;
- b) pour les salariés réguliers à temps partiel et les salariés temporaires ou surnuméraires: trois (3) jours.

Toutefois, l'Employeur ne sera pas obligé de donner le préavis mentionné au présent paragraphe dans tous les cas où il en a été empêché pour des raisons qui sont hors de son contrôle.

13.06

Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse des mises-à-pied. Le cas échéant, l'Employeur assigne à son poste régulier le salarié qui a exercé son droit de déplacer selon l'article 13.04 (a).

13.07

Le salarié peut choisir la mise-à-pied plutôt que de se prévaloir de son droit de déplacer un autre salarié, sans perdre pour autant son droit de rappel au travail.

ARTICLE 14 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 14.01 a) Les classifications auxquelles s'applique la présente convention et les taux de salaire payés pour chaque classification sont indiqués à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- b) Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'Annexe "A" pour sa classification.
- 14.02 Les taux applicables aux nouvelles classifications créées ou aux classifications existantes qui sont substantiellement transformées durant la durée de la présente convention sont déterminés par l'Employeur, après entente avec le Syndicat, en tenant compte des classifications existantes et des taux apparaissant à l'Annexe "A". Cependant, tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure d'arbitrage des griefs.

ARTICLE 14 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS (SUITE)

- 14.03 Tous les salariés sont payés tous les deux (2) jeudis.  
Si le jeudi est fête, les salariés sont payés le jour ouvrable qui précède.
- 14.04 Tout salarié absent plus de quatre (4) jours pour cause de maladie ou accident, et qui désire recevoir son chèque de paie devra communiquer avec le service de la paie pour convenir des modalités de la remise du chèque, c'est-à-dire, soit par courrier ou de toute autre façon convenue.
- 14.05 Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de chèque de paie de chaque salarié:
- 1) nom;
  - 2) date de la période de paie;
  - 3) nombre d'heures travaillées;
  - 4) montant brut de la paie;
  - 5) détail des déductions;
  - 6) montant net de la paie.
- 14.06 Tout salarié qui est mis-à-pied, congédié ou qui quitte volontairement son emploi, doit recevoir son salaire à la première paie qui suit sa mise-à-pied, son congédiement ou l'abandon de son emploi.  
  
Le salarié doit remettre à l'Employeur tout objet appartenant à celui-ci et l'Employeur doit permettre à l'employé d'apporter tous ses articles personnels.
- 14.07 Lorsqu'un salarié accomplit, à la demande de l'Employeur, le travail d'une autre classification:
- a) il reçoit le taux de salaire de cette autre classi-

- 14.07 (suite) a) (suite)  
 fication si ce taux est supérieur à son taux régulier, pourvu qu'il accomplisse alors plus de quatre (4) heures de travail;
- b) il conserve son taux régulier si celui-ci est supérieur au taux de salaire de cette autre classification.
- 14.08 Un salarié transféré par suite d'une réduction de personnel est rémunéré selon le taux de la nouvelle classification qu'il occupe.

ARTICLE 15 - SANTE ET SECURITE

- 15.01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité des salariés sur les lieux de travail.
- Le salarié doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé et assurer sa sécurité sur les lieux de travail, conformément aux dispositions de l'article 49 de la Loi sur la santé et sécurité du travail.
- 15.02 L'Employeur, le Syndicat et les salariés coopèrent pour protéger la santé et assurer la sécurité des personnes sur les lieux de travail.
- 15.03 Le salarié victime d'un accident de travail et à qui il est impossible d'exécuter son travail, est rémunéré pour toute heure de travail programmée ainsi perdue le jour de l'accident, selon le taux horaire régulier qui lui est applicable.
- 15.04 Lorsqu'un salarié subit un accident de travail ou une maladie industrielle compensable par la Loi sur les accidents du travail, l'Employeur s'engage à lui verser l'indemnité à laquelle il a droit en vertu de la Loi des accidents du travail pour chacun des cinq (5) premiers jours où le salarié est totalement incapable de travailler, au-delà du jour lors duquel l'accident de travail s'est produit.

ARTICLE 15 - SANTE ET SECURITE (SUITE)

15.05 Dans le cas d'accident de travail ou de maladie industrielle, lorsque l'état du salarié le requiert, l'Employeur s'engage à le faire transporter à ses frais jusqu'à un centre médical.

15.06 L'Employeur devra s'assurer du bon état des trousseaux de premiers soins.

15.07 Salarié handicapé

Le salarié qui, par suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle compensable en vertu de la Loi sur les accidents du travail, n'est plus en mesure de rencontrer les exigences normales de sa tâche, a priorité d'ancienneté sur tout poste vacant, disponible et que l'Employeur entend combler dont, malgré son handicap, il rencontre les exigences normales.

Lors de son retour au travail, le dit salarié doit fournir un certificat médical attestant de son aptitude à reprendre le travail et détaillant la nature et le degré de son incapacité ou handicap.

Le droit prévu au présent article ne peut être exercé que pendant deux (2) ans suivant le jour où le salarié a cessé de travailler.

ARTICLE 16 - MESURES DISCIPLINAIRES

16.01 Principe

Selon la gravité et la fréquence des offenses commises et tenant compte des circonstances, l'une ou l'autre des mesures suivantes peut être prise: avertissement écrit, suspension, rétrogradation ou congédiement.

16.02 Recours du salarié

a) Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire et qui croit avoir été injustement traité, peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs.

16.02

Recours du salarié (suite)

- b) Lorsque l'Employeur impose une sanction disciplinaire à un salarié, il lui donne un avis écrit et cet avis, à moins que le salarié en dispense l'Employeur, indique les motifs à l'appui de cette décision. Copie de cet avis est remise au Syndicat dans les plus brefs délais suivant le dit avis.

16.03

Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

16.04

Pour toute matière disciplinaire, tout salarié peut, à sa demande, être accompagné d'un délégué syndical disponible lors d'une convocation chez un représentant de l'Employeur.

16.05

Avis préalable et progression

- a) Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas recourir à l'usage de la suspension avant d'avoir procédé à au moins deux (2) avertissements écrits au préalable.
- b) De même, sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas recourir à l'usage de la rétrogradation ou du congédiement avant d'avoir d'abord procédé à au moins une (1) suspension au préalable.

16.06

Un salarié peut, après avoir pris rendez-vous avec la personne autorisée à cet effet par l'Employeur, consulter son dossier disciplinaire entre 9 heures et 17 heures, du lundi au vendredi.

Le droit prévu au paragraphe qui précède ne peut être exercé que dans les cas où le salarié a déposé un grief par suite d'une sanction disciplinaire.

ARTICLE 17 - UNIFORMES

- 17.01
- a) L'Employeur fournit deux (2) uniformes et les entretient à ses frais aux salariés de qui il exige le port d'un (1) uniforme.
  - b) Lorsqu'un salarié quitte son emploi, est congédié ou est mis-à-pied pour plus de trois (3) semaines, il doit s'assurer de remettre ses uniformes, sinon le coût en est déduit de son dernier chèque de paie.

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL

- 18.01
- a) La semaine régulière de travail des salariés réguliers couverts par la présente convention est de quarante (40) heures et la journée régulière de travail est de huit (8) heures.

La semaine régulière et la journée régulière sont ainsi fixées afin de déterminer le moment où le temps supplémentaire commence à être payé.

Toutefois, les parties reconnaissent que certains salariés réguliers sont habituellement programmés pour travailler un nombre d'heures moindre que celui prévu au présent article.

La présente disposition ne constitue pas une garantie d'heures ou de jours de travail.

L'Employeur convient de ne pas procéder à la réduction des heures régulières de travail de l'ensemble des salariés d'un département plutôt que de procéder à des mises-à-pied, sauf si cela est justifié par des consi-

- 18.01 a) (suite)  
dérations économiques ou opérationnelles; la présente obligation ne sera pas interprétée comme limitant le droit de l'Employeur de réduire les heures de travail, entre autres, dans les cas où les heures d'opération d'un département sont réduites.
- b) Dans chaque département, à l'intérieur de chaque classification, les salariés sont cédulés par ordre d'ancienneté départementale et dans l'ordre suivant:
- Premièrement: les salariés réguliers;
  - Deuxièmement: les salariée à temps partiel.
- 18.02 Les salariés réguliers ont droit à un congé hebdomadaire de quarante-huit (48) heures consécutives.
- L'Employeur programme les congés hebdomadaires selon l'ancienneté des salariés.
- 18.03 Tous les salariés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes payées par demi-journée de travail.
- 18.04 S'il est requis par l'Employeur de se présenter au travail, le salarié régulier à pourboire a droit à une rémunération minimum équivalant à quatre (4) heures de travail payées selon son taux horaire régulier.
- Les salariés à temps partiel requis de se présenter au travail ont droit à une rémunération minimum équivalant à quatre (4) heures de travail payées selon leur taux horaire régulier.
- Toutefois, les salariés couverts par le présent article peuvent être assujettis à des horaires brisés.
- 18.05 S'il est requis par l'Employeur de travailler moins que sa journée régulière programmée, le salarié régulier, autre que celui visé à l'article 18.04, a droit, s'il se présente au travail, à une rémunération équivalant au nombre d'heures de travail programmées, payées selon son taux horaire régulier.

- 18.06 La rémunération minimum prévue aux articles 18.04 et 18.05 ne s'applique pas lorsque le salarié concerné n'effectue pas les heures de travail programmées, soit parce qu'il est excusé à sa propre demande, soit parce qu'il est renvoyé pour cause ou par suite de la cessation des opérations pour une cause qui est hors du contrôle de l'Employeur.
- 18.07 L'Employeur prépare la cédule de travail et l'affiche, au plus tard le jeudi de chaque semaine, pour la semaine suivante. La cédule peut être modifiée au besoin, sur préavis de douze (12) heures donné aux salariés concernés.
- 18.08 Les salariés ont droit à trente (30) minutes rémunérées pour prendre leur repas. Cette période de temps n'est pas calculée aux fins des dispositions relatives au temps supplémentaire.
- 18.09 Les salariés suivants recevront un repas par jour aux frais de la Compagnie:
- TOUS LES CUISINIERS
  - TOUS LES LAVEURS DE VAISSELLE
  - TOUS LES SALARIES AU SERVICE  
D'ALIMENTATION ET BREUVAGE
- 18.10 La semaine de travail commence le jeudi et se termine le mercredi. Les heures de travail exécutées le jeudi en continuation d'un horaire débutant le mercredi, sont réputées être effectuées le mercredi.
- ARTICLE 19 - CONGES SOCIAUX
- 19.01 Un salarié régulier, après avoir complété un (1) an de service continu a droit à trois (3) jours de congé payés à son taux régulier, à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant, du père, mère, frère, soeur. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours devant être travaillés.
- 19.02 Un salarié régulier, après avoir complété un (1) an de service continu a droit à un (1) jour de congé payé à son taux régulier, pour assister aux funérailles de son

- 19.02 (suite) beau-père, sa belle-mère, son beau-frère, sa belle-soeur, si le jour des funérailles est un jour devant être travaillé.
- 19.03 Pour être admissible aux congés sociaux ci-haut mentionnés, un salarié doit en faire la preuve sous forme de certificat ou découpage de journal.
- 19.04 Un salarié bénéficie d'un (1) jour ouvrable de congé payé, le jour de son mariage.
- 19.05 Un salarié régulier appelé à agir comme juré pendant ses heures normales de travail reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité versée à ce titre par la Cour, sur présentation de la preuve officielle du versement de l'indemnité.
- 19.06 Dans l'interprétation de l'article 19, conjoint signifie: l'homme et la femme:
- a) qui sont mariés et cohabitent; ou,
  - b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
    - 1. résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an, si un enfant est issu de l'union; et,
    - 2. sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 20 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 20.01 Toute heure de travail exécutée en plus des heures régulières de travail de la journée régulière ou de la semaine régulière est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée au taux de salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).
- 20.02 Les heures supplémentaires effectuées un jour de fête chômé et payé au sens de la présente convention collective seront rémunérées au taux de salaire régulier majoré de deux cents pour cent (200%).

- 20.03 Le temps supplémentaire est volontaire et réparti entre les salariés qui exécutent normalement ce travail, sauf en continuité du travail commencé. Il est obligatoire par ordre inverse d'ancienneté.
- 20.04 Tout salarié régulier qui a quitté l'Hôtel et qui est rappelé d'urgence de son domicile à son travail, sauf les salariés travaillant sur une cédule de travail brisée, après les heures de travail cédulées, bénéficie d'une (1) heure additionnelle de travail pour son déplacement et d'un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

ARTICLE 21 - VACANCES

- 21.01 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a moins d'une (1) année d'ancienneté, a droit à un (1) jour de vacances par mois de travail, jusqu'à concurrence de dix (10) jours, et à une rémunération égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 21.02 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété une (1) année d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 21.03 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété quatre (4) années d'ancienneté, a droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à raison de six pour cent (6%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 21.04 Un salarié qui, au 1er mai d'une année, a complété huit (8) années d'ancienneté, a droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

- 21.05 Les douze (12) mois suivant le 1er mai de l'année en cours sont considérés comme étant la période où les salariés doivent prendre leurs vacances.
- 21.06 a) Le choix des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté dans chaque département.
- Cependant, il est convenu qu'un maximum de vingt-cinq pour cent (25%) des salariés d'un département peut partir en vacances en même temps.
- b) Les cédules de vacances sont établies de la façon suivante:
- i) pour les périodes de vacances à être prises entre le 1er mai et le 1er octobre, les salariés font connaître leur préférence de date de vacances entre le 15 mars et le 15 avril. La liste des dates de vacances ainsi établie est affichée au plus tard le 30 avril;
  - ii) pour les périodes de vacances à être prises entre le 1er octobre et le 30 avril, les salariés font connaître leur préférence entre le 1er septembre et le 15 septembre. La liste des dates ainsi établie est affichée au plus tard le 30 septembre.
- c) Il demeure loisible à un salarié de déplacer ses dates de vacances cédulées en vertu des dispositions du paragraphe (b) qui précède, ou de cédule les dates des périodes des vacances pour lesquelles il n'a fait connaître aucune préférence, en autant qu'il donne un préavis d'un (1) mois à l'Employeur. Cependant, dans un tel cas, il n'a pas droit de se servir de son ancienneté pour déplacer une période de vacances déjà cédulée par un autre salarié.
- 21.07 Si un ou plusieurs congés fériés prévus à la présente convention tombe pendant les vacances annuelles d'un salarié régulier, ce dernier a le choix soit de prendre le dit congé immédiatement au début ou à la fin de sa

21.07  
(suite) période de vacances, soit d'être payé pour le dit congé. Le salarié régulier doit aviser son supérieur immédiat de son choix au moins deux (2) semaines avant la date de son départ pour vacances.

21.08 Paie de vacances

La paie de vacances est remise sur un chèque séparé en même temps que la dernière paie du salarié précédant son départ pour ses vacances annuelles.

21.09 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération des vacances accumulées jusqu'à la date de son départ. En cas de décès, ces bénéfices seront versés aux héritiers légaux.

ARTICLE 22 - CONGE DE MATERNITE

22.01 Conditions générales

Une salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant l'état de sa grossesse et la date probable de l'accouchement.

22.02 Arrêt de travail

- a) La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse ou sur recommandation de son médecin, si la salariée cesse de travailler pour des raisons médicales, mais doit, sauf en cas de complication, aviser l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date qu'elle indique pour son départ en congé. Dans tous les cas, la salariée quitte son travail au plus tard deux (2) semaines avant la date prévue pour l'accouchement.
- b) La salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement, a droit à un congé sans solde pour une période dont la durée est prescrite par certificat médical.

22.03 La salariée doit revenir au travail dans les neuf (9) mois qui suivent la date de l'accouchement, à défaut de quoi elle est présumée avoir démissionné.

Cependant, la salariée peut, sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant, prolonger son congé de maternité pour une durée déterminée par le médecin.

22.04 A la suite de son accouchement et à la condition d'en faire une demande, par écrit, à l'intérieur de la période prévue pour son retour au travail, la salariée qui le désire peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pour s'occuper de son enfant. La salariée peut revenir au travail en tout temps à l'intérieur de cette période; cependant, elle devra aviser l'Employeur de son intention et de la date prévue pour son retour, au moins un (1) mois à l'avance.

22.05 A son retour, la salariée reprend son poste habituel sans perte d'ancienneté, et les dispositions de la convention collective s'appliquent dans le cas où il est nécessaire de procéder à un déplacement.

ARTICLE 23 - CONGES FERIES

23.01 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés pour les salariés réguliers:

1. JOUR DE L'AN
2. VENDREDI SAINT
3. PAQUES
4. FETE DES MERES
5. FETE DE DOLLARD
6. FETE NATIONALE
7. CONFEDERATION
8. FETE DU TRAVAIL
9. ACTION DE GRACE
10. NOEL
11. JOUR D'ANNIVERSAIRE DE L'ENTREE  
EN SERVICE A L'HOTEL

- 23.02 Le salarié régulier bénéficie du paiement du jour férié s'il a travaillé le jour précédant le jour férié et le jour suivant le jour férié, sauf s'il est en congé annuel, en congé hebdomadaire, bénéficie d'un congé social ou est absent pour un motif autorisé par l'Employeur.
- Nonobstant ce qui précède, un salarié régulier en congé sans solde, en congé de maternité ou absent pour maladie industrielle ou autre, et accident de travail ou autre, ne bénéficie pas du paiement du jour férié.
- 23.03 Si un jour de fête payé coïncide avec un congé hebdomadaire cédulé ou avec la période de vacances d'un salarié, ce congé est payé au salarié à son taux de salaire régulier ou est reporté à une date ultérieure, si le salarié le désire, après entente avec l'Employeur.
- 23.04 Le salarié régulier cédulé et qui travaille l'un de ces jours fériés est rémunéré, à son choix, comme suit:
- a) à taux double, pour chaque heure travaillée; ou,
  - b) à taux simple et le choix d'un jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié, après entente avec l'Employeur.
- 23.05 Le salarié régulier cédulé pour être en congé et qui travaille à la demande de l'Employeur est rémunéré, à son choix, comme suit:
- a) à taux triple, pour chaque heure travaillée; ou,
  - b) à taux double et le choix d'un (1) jour de congé dans les trente (30) jours suivant le jour férié, après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 24 - CONGES DE MALADIE

- 24.01 Un salarié régulier a droit, après avoir complété un (1) an de service continu, à des congés de maladie, sous réserve des dispositions suivantes:

- 24.01 (suite)
- a) Le nombre total de congés de maladie pour toute année de service d'un salarié sera de sept (7) jours par an.
  - b) Le paiement des congés de maladie ne commence qu'après la deuxième journée de maladie.
  - c) Les congés prévus ci-haut ne s'accumuleront en aucune circonstance d'année en année.
  - d) Les congés de maladie ne seront pas accordés aux salariés dans le cas de maladies ou d'accidents indemnisables, en vertu des lois de la Province de Québec.
  - e) Les congés de maladie ne seront pas payés pour des maladies se déclarant durant le congé annuel d'un salarié.
- 24.02 En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit aviser son supérieur immédiat dès la première journée d'absence et avant le début de son horaire de travail, à moins d'impossibilité physique de le faire.
- 24.03 Pour toute absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut exiger un certificat médical.

ARTICLE 25 - ASSURANCE COLLECTIVE

Sous réserve des dispositions de la police collective No. 31184 émise en faveur de l'employeur par la Great-West compagnie d'assurance-vie, tout salarié régulier a droit aux garanties d'assurance-groupe qui y sont stipulées.

ARTICLE 26 - PLAN DE PENSION

- 26.01 L'Employeur convient de continuer à contribuer quatre (4) cents (.04¢) l'heure travaillée au fonds de pension des salariés.

ARTICLE 27 - CONDITIONS PARTICULIERES

27.01 L'Employeur convient de ne pas exiger que les cuisiniers fournissent leurs propres couteaux.

ARTICLE 28 - ANNEXES

28.01 L'Annexe et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 29 - DUREE DE LA CONVENTION

29.01 La présente convention entre en vigueur le . . . 18 . . .  
. . . novembre . . . , 1982, et se termine le . . . 17 . . .  
. . . novembre . . . , 1985.

29.02 Malgré les dispositions de l'article 29.01, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation et ce, jusqu'à la signature de la prochaine convention ou jusqu'à l'acquisition du droit de grève ou lock-out.

29.03 Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de contre-grève (lock-out) ou ralentissement de travail pendant la durée de la présente convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce *28<sup>e</sup>* . . . . .  
jour de *Décembre*, 1982.

ATLIFIC INC.  
(HOLIDAY INN LA SEIGNEURIE)

UNION DES EMPLOYES (E) DE L'HOTEL  
HOLIDAY INN LA SEIGNEURIE (C.S.N.)

\_\_\_\_\_  
*Harris*  
*Harold*  
*Thompson*

*Christiane Riendeau*  
*Christine Brode*  
*Genevieve Louis*  
*Rita Larou*  
*(M)*

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRES

	<u>18/11/82</u>	<u>18/11/83</u>	<u>18/11/84</u>
CUISINIER PRINCIPAL	8.10	8.60	Reouverture
PREMIER CUISINIER	7.50	8.00	"
CUISINIER	6.90	7.45	"
LAVEUR DE VAISSELLE	6.00	6.50	"
EQUIPIER	6.00	6.50	"
FEMME DE CHAMBRE	6.00	6.50	"
CHASSEUR	4.70	5.10	"
SERVEUR - SERVEUSE	4.50	4.75	"
BARMAN	5.00	5.40	"
CAISSIERE	6.00	6.40	"
COMMIS	5.10	5.40	"
HOMME D'ENTRETIEN	7.90	8.35	"
PREPOSE D'OUVRAGE GENERAL	7.00	7.40	"

LES NOUVEAUX SALAIRES QUI ONT COMPLETE MOINS DE QUATRE-VINGT-DIX (90) JOURS DE TRAVAIL SERONT PAYES 0.25 DE MOINS QUE LES TAUX HORAIRES EN VIGUEUR.

## RETROACTIVITE

Une rétroactivité de 0.40 cents l'heure pour les employés à pourboire et de 0.55 cents l'heure pour les employés qui ne reçoivent pas de pourboire est payée sur chaque heure effectivement travaillée entre le 1er septembre, 1980, et le 18 novembre, 1982, aux salariés à l'emploi de l'Employeur à la date de l'acceptation de la convention collective.

La rétroactivité est payée au moyen de deux (2) versements:

- le premier effectué au plus tard le 30 décembre, 1982, et,
- le deuxième au plus tard le 31 janvier, 1983, à la condition que la convention collective soit signée au plus tard le 28 décembre, 1982.

LETTRE D'ENTENTE

Au 18ième jour du mois de novembre, 1984, et pour une période se terminant le 17ième jour du mois de novembre, 1985:

réouverture de la convention collective sur les salaires, le tout conformément aux dispositions prévues à l'article 107 du Code du Travail.

L'avis de réouverture des négociations doit être donné par l'une ou l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant le 18ième jour du mois de novembre, 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce  
... 28<sup>ème</sup> ... jour de Décembre, 1982.

ATLIFIC INC.  
(HOLIDAY INN LA SEIGNEURIE)

UNION DES EMPLOYES (E) DE L'HOTEL  
HOLIDAY INN LA SEIGNEURIE (C.S.N.)

\_\_\_\_\_ *Hainin*

\_\_\_\_\_ *Christiane Reinebeau*

\_\_\_\_\_ *Christine Violé*

\_\_\_\_\_ *Prof. Thompson*

\_\_\_\_\_ *Carole Genevieve Louis*

\_\_\_\_\_ *Ratay Caron*

*OR*

LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent que les équipiers de nuit, à l'emploi de l'employeur à la date de la signature de la Convention Collective, seront payés 0.25¢ l'heure de plus que le taux de la classification équipier, à compter du 18 novembre, 1982, et recevront par la suite les augmentations prévues à la Convention Collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 28<sup>ème</sup> jour de Decembre, 1982.

ATLIFIC INC.  
(HOLIDAY INN LA SEIGNEURIE)

UNION DES EMPLOYES (E) DE L'HOTEL  
HOLIDAY INN LA SEIGNEURIE (C.S.N.)

\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*

*Michelle Riendeau*  
\_\_\_\_\_  
*Christine Violé*  
\_\_\_\_\_  
*Carole Lucie Louis*  
\_\_\_\_\_  
*Rita Jaron*  
*[Signature]*



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

DÉPÔT

1386-2

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 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <b>6xK</b> <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-10453-43	
	Date	Signature	Reception	Durée	Du		Au
	85-03-08		85-03-13				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Union des employés(e) de l'Hotel Holiday Inn La Seigneurie (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Déposant Atlific Inc. 6550 Côte de Liesse Ville St-Laurent, Québec H4T 1S7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc. Att: J.P. Lévesque 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	E.V. Holiday Inn La Seigneurie 7300 Côte de Liesse Ville St-Laurent, Québec Région <u>06-06</u> Activité <u>8811(10)</u> Affiliation <u>1</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

ENTENTE: Salaires-Annexe "A"  
 ENTENTE: Eduardo Solorza, Jose Vieira  
 ENTENTE: Equipier de jour travaille la nuit  
 ENTENTE: Barman ou Barmaid  
 ENTENTE: 15% service a l'addition d'une reservation de dix personnes et plus  
 ENTENTE: Loi prévoyant conditions supérieures

Signature		Date
Pierrette David /ms		85-03-25

Pour renseignements

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

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

1386-2

CT. 86. 05. M-146

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-10453-43

AFFAIRE: MD-078-04-86

MONTREAL, le 13e jour de MAI 1986

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

'86 MAI 13 -9 57

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)  
DE L'HOTEL HOLIDAY INN LA SEIGNEURIE  
(CSN)

1601, rue DeLorimier  
MONTREAL (Québec)  
H2K 4M5

(Auparavant: Union des Employés(e)  
de l'Hôtel Holiday Inn  
La Seigneurie (CSN)

ASSOCIATION ACCREDITEE

-et-

ATLIFIC INC.

6550, Côte de Liesse  
VILLE ST-LAURENT (Québec)  
H4T 1S7

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été  
accordée le 23 avril 1982, l'association accréditée repré-  
sente:

"Tous les salariés au sens du Code du  
Travail, à l'exception des employés  
de bureau, de la réception, des  
téléphonistes, des employés du dépar-  
tement des banquets, du directeur  
général, du directeur adjoint, des  
auditeurs de nuit, du directeur de la  
sécurité, des employés du département  
de la sécurité, du chef de l'entretien,  
de la gouvernante, des assistantes-  
gouvernantes, du chef magasinier, du  
chef de cuisine, du sous-chef de cuisine,  
du maître d'hôtel, de l'hôtesse en chef,  
de la directrice des banquets, des  
employés de la boutique Héritage"

DE: ATLIFIC INC.  
6550, Côte de Liesse  
V. St-LAURENT (Québec)  
H4T 1S7  
E.V.: Holiday Inn La Seigneurie  
7300, Côte de Liesse V. St-Laurent.

VU la requête en amendement soumise le 8 avril 1986 conjointement par les parties pour que la nouvelle désignation de l'association accréditée apparaisse au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT qu'aucune observation n'a été présentée au commissaire général du travail suivant le règlement sur l'exercice du droit d'association;

CONSIDERANT que cette requête est conjointe;

CONSIDERANT que le changement proposé n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné,

M O D I F I E l'accréditation en y changeant partout où apparaît le nom de l'association accréditée en celui de:

"SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES) DE  
L'HOTEL HOLIDAY INN LA SEIGNEURIE (CSN)"  
1601, rue DeLorimier  
Montréal (Québec)  
H2K 4M5



Robert LEVAC  
Commissaire général du travail

/lg

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

CT. 86. 05. M-146

DOSSIER: M-10453-43

AFFAIRE: MD-078-04-86

MONTREAL, le 13e jour de MAI 1986

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)  
DE L'HOTEL HOLIDAY INN LA SEIGNEURIE  
(CSN)

1601, rue DeLorimier  
MONTREAL (Québec)  
H2K 4M5

(Auparavant: Union des Employés(e)  
de l'Hôtel Holiday Inn  
La Seigneurie (CSN)

ASSOCIATION ACCREDITEE

-et-

ATLIFIC INC.  
6550, Côte de Liesse  
VILLE ST-LAURENT (Québec)  
H4T 1S7

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été  
accordée le 23 avril 1982, l'association accréditée repré-  
sente:

"Tous les salariés au sens du Code du  
Travail, à l'exception des employés  
de bureau, de la réception, des  
téléphonistes, des employés du dépar-  
tement des banquets, du directeur  
général, du directeur adjoint, des  
auditeurs de nuit, du directeur de la  
sécurité, des employés du département  
de la sécurité, du chef de l'entretien,  
de la gouvernante, des assistantes-  
gouvernantes, du chef magasinier, du  
chef de cuisine, du sous-chef de cuisine,  
du maître d'hôtel, de l'hôtesse en chef,  
de la directrice des banquets, des  
employés de la boutique Héritage"

DE: ATLIFIC INC.  
6550, Côte de Liesse  
V. St-LAURENT (Québec)  
H4T 1S7  
E.V.: Holiday Inn La Seigneurie  
7300, Côte de Liesse V. St-Laurent.

... /2

'86 MAI 13 -9 57

VU la requête en amendement soumise le 8 avril 1986 conjointement par les parties pour que la nouvelle désignation de l'association accréditée apparaisse au certificat d'accréditation;

**CONSIDERANT** qu'aucune observation n'a été présentée au commissaire général du travail suivant le règlement sur l'exercice du droit d'association;

**CONSIDERANT** que cette requête est conjointe;

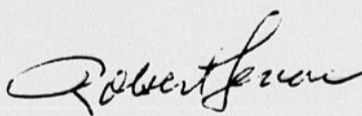
**CONSIDERANT** que le changement proposé n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

**POUR CES MOTIFS,** le soussigné,

**M O D I F I E** l'accréditation en y changeant partout où apparaît le nom de l'association accréditée en celui de:

"SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES) DE  
L'HOTEL HOLIDAY INN LA SEIGNEURIE (CSN)"  
1601, rue DeLorimier  
Montréal (Québec)  
H2K 4M5

/lg

  
Robert LEVAC  
Commissaire général du travail