

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**DELTA TROIS-RIVIÈRES, HÔTEL ET  
CENTRE DES CONGRÈS**

**Ci-après appelée : l'employeur**

**ET**

**Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres  
travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-CANADA)**

**Ci-après appelée : Le syndicat**

---

**2009-2012**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Article</b>		<b>Page</b>
	AVANT-PROPOS.....	3
ARTICLE 1	JURIDICTION.....	4
ARTICLE 2	DÉFINITIONS DES TERMES.....	5
ARTICLE 3	DROITS DES PARTIES.....	8
ARTICLE 4	ÉCHANGE D'INFORMATION.....	14
ARTICLE 5	RECOURS.....	15
ARTICLE 6	CONTENU DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	17
 <b>PARTIE A : CONDITIONS DE TRAVAIL À CARACTÈRE NORMATIF</b>		
ARTICLE 7	PROBATION.....	18
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	19
ARTICLE 9	POSTES VACANTS.....	21
ARTICLE 10	ABOLITION DE POSTE ET MUTATION.....	23
ARTICLE 11	RÉDUCTION DE PERSONNEL ET RAPPEL.....	24
ARTICLE 12	RECLASSEMENT.....	26
ARTICLE 13	NOUVELLES CLASSIFICATIONS.....	27
ARTICLE 14	TAUX DE SALAIRES.....	28
ARTICLE 15	MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT.....	29
ARTICLE 16	HEURES DE TRAVAIL.....	30
ARTICLE 17	JOURS DE REPOS.....	33
ARTICLE 18	CONDITIONS DIVERSES.....	34
 <b>PARTIE B : CONDITIONS RELATIVES AUX BÉNÉFICES</b>		
ARTICLE 19	CONGÉS FÉRIÉS.....	36
ARTICLE 20	VACANCES ANNUELLES.....	38
ARTICLE 21	ASSURANCES.....	40
ARTICLE 22	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	41
ARTICLE 23	RÉGIME DE RETRAITE.....	42
ARTICLE 24	CONGÉS SPÉCIAUX.....	43
ARTICLE 25	CONGÉS SANS SOLDE.....	47
ARTICLE 26	COMPARUTION DEVANT LES TRIBUNAUX OU COMMISSION D'ENQUÊTE.....	48
ARTICLE 27	PERFECTIONNEMENT.....	49
ARTICLE 28	SURTEMPS ET RAPPEL.....	50

ARTICLE 29	UNIFORMES ET VÊTEMENTS.....	53
ARTICLE 30	POURBOIRES.....	54
ARTICLE 31	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	55

**PARTIE C : CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AUX SERVEURS  
ET AU PERSONNEL AFFECTÉ AUX BANQUETS**

ARTICLE 32	CONDITIONS PARTICULIÈRES ET EXCLUSIVES AUX SERVEURS....	56
ARTICLE 33	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AU PERSONNEL AFFECTÉ AUX BANQUETS.....	58
ANNEXE "A"	.....	60
LETTRE D'ENTENTE # 1.....		61
LETTRE D'ENTENTE # 2.....		62
LETTRE D'ENTENTE # 3.....		63
LETTRE D'ENTENTE # 4.....		64

Les parties souscrivent à l'idée de considérer DELTA TROIS-RIVIÈRES, Hôtel et Centre des Congrès dans son ensemble comme étant le lieu de travail de tous les membres du personnel. Elles considèrent que la SATISFACTION DU CLIENT constitue l'objectif à atteindre en tout temps et que les membres du personnel forment un département voué à l'atteinte de tels objectifs.

La patience, la discrétion et l'excellence professionnelle sont autant d'attributs que l'on doit retrouver constamment chez toute personne qui travaille au DELTA TROIS-RIVIÈRES afin que LE CLIENT ne puisse douter un seul instant qu'il est LA PRIORITÉ de tous et chacun.

**ARTICLE 1      JURIDICTION**

1.01            Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à tous les salariés de DELTA TROIS-RIVIÈRES, Hôtel et Centre des Congrès, salariés au sens du Code du travail et visés par le certificat d'accréditation émis le 24 mai 1991, au nom de la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et des autres ouvriers, local 298 lequel certificat a été amendé le 20 mars 1996 suite à la fusion intervenue entre la Fraternité et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-CANADA), le tout, tel qu'il pourra subséquemment être amendé.

## ARTICLE 2 DÉFINITIONS DES TERMES

- 2.01 Les parties conviennent qu'aux termes de la présente convention collective, les mots et expressions ci-après énumérés ont la signification prévue aux clauses qui suivent:
- 2.02 le terme "**salarié**" désigne toute personne ayant des droits d'ancienneté en vertu de la présente convention;
- 2.03 le terme "**classification**" désigne toute fonction énumérée à l'annexe "A" des présentes;
- 2.04 le terme "**affectation temporaire**" désigne toute affectation d'un salarié, à la demande de l'employeur, à un poste autre que le sien pour une période de temps déterminée;
- 2.05 les expressions "**accord entre les parties**" et "**d'un commun accord**" se rapportent à toute entente entre les parties signataires de la présente convention collective;
- 2.06 les termes "**classification exclue**" et "**poste exclu**" désignent toute classification ou tout poste qui n'est pas régi par les dispositions de la présente convention collective;
- 2.07 à moins de dispositions expresses à l'effet contraire, le mot "**jour**" désigne un jour de calendrier;
- 2.08 l'expression "**représentant officiel**" désigne la ou les personnes désignées par le syndicat pour le représenter auprès de l'employeur.
- 2.09 l'expression "**service continu**" signifie "la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat".
- 2.10 L'expression <salarié régulier> signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé de façon régulière plus de vingt-huit (28) heures par semaine ;
- Le salarié qui n'atteint pas plus de vingt-huit (28) heures par semaine conserve son statut de régulier, à moins de quitter son poste ou à moins de se rendre non disponible à raison de cinq (5) jours de travail par semaine, sous réserve de ceux qui bénéficient de la semaine réduite prévue à l'article 16,10

Malgré ce qui précède, ces salariés perdent automatiquement leur droit au régime d'assurance collective, (sauf l'assurance vie, décès ou mutilation par accident et médicaments, lesquels sont maintenus en vigueur) et la portion de l'employeur du régime de retraite.

2.11 l'expression "**salarié à temps partiel**" signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé de façon régulière vingt-huit (28) heures ou moins, mais plus de douze (12) heures par semaine;

2.12 En application des articles 2.10 et 2.11 qui précèdent, les changements de statut à <salarié régulier> et à <salarié à temps partiel> se déterminent au premier janvier et au premier juillet de chaque année en effectuant la moyenne des 12 derniers mois travaillés.

2.13 L'expression "**salarié sur appel**" signifie, qui est appelé pour remplacer un salarié régulier ou un salarié à temps partiel.

"Lors de l'obtention" d'un poste comme salarié à temps partiel ou régulier, le salarié sur appel se voit créditer une ancienneté calculée conformément aux dispositions de l'article 8.

"Au premier (1er) janvier et au premier(1er) juillet de chaque année, l'employeur dresse une liste de priorités d'appel à tous les 6 mois, lesquels sont appelés dans l'ordre prévu à la liste en fonction des heures effectivement travaillées et à la condition qu'ils soient accessibles directement.

Les parties conviennent que le personnel sur appel doit faire part de sa disponibilité à l'employeur au plus tard, le mercredi à 17:00 hres de chaque semaine et ce, pour la période de sept (7) jours qui suit.

Le salarié qui s'est déclaré disponible, qui est appelé pour travailler et qui ne se présente pas au travail pour plus de trois (3) fois dans une période de six (6) mois est radié de la liste de priorité d'appel et est réputé avoir quitté volontairement son emploi.

Les salariés sur appel doivent donner trois (3) jours de disponibilité par semaine. Une de ces journées doit être de fin de semaine, soit le dimanche ou le samedi.

Les heures effectuées ainsi que le cumulatif doivent apparaître sur le chèque de

paie.

- 2.14 L'expression « **salarié extra banquet** » signifie un salarié qui est appelé occasionnellement pour effectuer des tâches de serveurs aux banquets, en surplus de tout salarié régulier ou à temps partiel ou lorsqu'il y a demande.
- 2.15 l'expression "**exigences normales du poste**" désigne l'ensemble des qualifications pertinentes et en relation avec la nature du poste. Ces qualifications peuvent inclure à des degrés divers, selon les fonctions à remplir, la présentation et la courtoisie lorsque le poste implique une relation continue de service à la clientèle.
- 2.16 À moins de dispositions expresses à l'effet contraire, les parties conviennent que le terme "**salarié**" utilisé au masculin dans la présente convention collective comprend aussi le personnel féminin.
- 2.17 Le terme "**grief**" se définit comme étant toute mécontente relative à l'interprétation et/ou à l'application de la convention collective.
- 2.18 Le terme « **Conjoint** » signifie :
- a) les personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
  - b) de différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
  - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- 2.19 La version française de la présente convention collective prévaut pour fins d'interprétation.

## **ARTICLE 3      DROITS DES PARTIES**

### **3.01      Règles d'application générale**

- a) Rien dans la présente convention ne doit être interprétée comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'employeur, des salariés et du Syndicat, en vertu de quelque loi que ce soit fédéral ou provincial, présente ou future.
- b) Si une disposition de la présente convention collective devenait nulle de par la loi, cette nullité n'invaliderait pas les autres dispositions de la convention.
- c) Les parties conviennent du principe général à l'effet que les salariés non visés par le certificat d'accréditation n'accomplissent pas, à moins de raisons valables, dont la preuve incombe à l'employeur, les tâches habituellement dévolues aux salariés compris dans l'unité de négociation sauf pour aider les salariés à satisfaire aux besoins momentanés de la clientèle. Il est entendu que le pourboire laissé par un client pour le travail d'un salarié non visé par le certificat d'accréditation, dans le cadre des présentes, est remis au salarié qui aurait normalement fait le travail. De façon plus particulière, les parties conviennent, en cette matière, au maintien de la pratique passée avant la signature de la convention collective.
- d) Le syndicat et l'employeur s'engagent à ce qu'il n'y ait aucune forme de discrimination à l'égard de qui que ce soit, en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, son âge, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap, ou encore, en raison de ses activités syndicales. Une distinction ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par ou pour un emploi est réputée non-discriminatoire.

L'employeur et le syndicat s'engagent à combattre toute forme de harcèlement, sous quelque forme qu'il soit.

Le Syndicat s'engage à collaborer avec l'Employeur pour combattre tout comportement violent ainsi que toute forme de harcèlement. Le terme violence, comprend l'utilisation de la force, de menaces proférées ainsi que des agressions verbales.

- e) Un comité composé d'un maximum de quatre (4) représentants de chaque

partie est formé pour traiter de tout problème ayant trait aux conditions de travail, à l'application de la convention collective ainsi que des griefs et généralement de tout problème et toute question d'intérêt commun, incluant la formation. Il est convenu que chaque partie peut s'adjoindre les services d'un conseiller extérieur.

Le comité de relation de travail (CRT) se rencontre à la demande de l'une ou l'autre des parties, de préférence à tous les trois (3) mois pour une période minimale de quatre (4) heures, et ce, sans perte de salaire. Chaque partie remettra un ordre du jour dès que la demande pour une rencontre serait faite.

- f) Dans tous les cas de fermeture totale ou partielle, le salarié mise à pied conséquemment à celle-ci qui ne désire pas maintenir ses droits sur la liste de rappel reçoit une prime de séparation de mille dollars (1000 \$) par année de service jusqu'à un maximum de cinq mille dollars (5000 \$).

Pour avoir droit à la prime de séparation le salarié doit posséder au moins cinq (5) ans d'ancienneté. Les parties s'entendent pour se rencontrer afin de discuter des modalités de paiement pour chacun des salariés.

- g) Pendant la durée de la présente convention collective, sauf dans le cas de ce qui existe déjà, l'employeur convient de ne pas confier en sous-traitance du travail habituellement effectué par les salariés visés par l'accréditation syndicale si le fait de conclure un telle entente a pour effet d'occasionner des mises à pied de salariés, d'empêcher leur rappel au travail ou la création d'un poste.

Il est entendu que la présente disposition ne restreint pas le droit de l'employeur de confier en sous-traitance des travaux de construction ou de rénovation ou nécessitant une main-d'œuvre spécialisée.

### 3.02

#### **Droits de la direction**

- a) Sous réserve des seules restrictions stipulées de façon expresse dans la présente convention collective, le Syndicat reconnaît à l'employeur le droit exclusif d'assurer la complète gestion de l'entreprise.
- b) L'employeur s'engage à exercer ses droits de gérance de façon compatible avec les dispositions de la présente convention, à défaut de quoi le salarié peut soumettre un grief.
- c) Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'adopter, de modifier ou

d'abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les salariés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les dispositions de la présente convention collective.

Les salariés et le syndicat doivent être informés de ces règlements écrits et le syndicat peut contester en tout temps le caractère raisonnable d'un règlement donné lorsqu'il est utilisé pour discipliner un salarié.

3.03

### **Droits du syndicat**

#### **a) Retenue des cotisations**

1. L'employeur retient, sur le salaire de tout salarié couvert par l'unité de négociation, le montant spécifié par écrit par le Syndicat à titre de cotisation syndicale, de droit d'adhésion ou de tout autre droit spécial.
2. L'employeur remet mensuellement au Syndicat les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé à chaque salarié.
3. L'employeur fait parvenir toutes les cotisations ainsi déduites au plus tard le 15 du mois suivant, le tout par chèque émis à l'ordre de TCA-Section locale 6055 – Unité Delta Trois Rivières et sera transmis à l'adresse suivante : TCA – Section locale 6055, 5820, boul. Gene-H Kruger, Trois-Rivières, QC, G9A 4P2  
  
Toute modification au premier paragraphe sera soumise par le syndicat national par écrit et s'appliquera à la date où celle-ci aura été formulée.
4. Les cotisations syndicales sont déduites à chaque paie.
5. Le nouveau salarié doit devenir membre du syndicat à compter de son premier jour d'emploi et le demeurer pour la durée de la présente convention.

#### **b) Droit d'affichage**

Le Syndicat peut afficher sur les lieux du travail les annonces intéressant les salariés, toutefois, les annonces doivent être soumises à l'approbation préalable du directeur général. Le Syndicat peut afficher directement les avis de convocations.

L'employeur fournit trois (3) tableaux d'affichage sur lesquels sont affichées les annonces prévues au présent article. Le syndicat fournit un (1) tableau vitré avec tablettes pour exposer de la documentation assujettie aux règles du présent article.

#### **c) Boîte aux lettres**

Il est convenu qu'une boîte aux lettres sera mise à la disposition exclusive du Syndicat. Cette boîte sera placée et maintenue dans un endroit visible déterminé par l'employeur après consultation avec le Syndicat.

**d) Représentation syndicale**

- 1) L'employeur accepte de libérer quatre (4) salariés sans perte de salaire (incluant pourboires, le cas échéant), membres du comité syndical de négociation pendant la période où les deux (2) parties se rencontrent pour fins de négociations.
- 2) Des absences autorisées sans solde peuvent être accordées par l'employeur aux salariés qui désirent assister à des assemblées générales du syndicat. Pour que telles absences soient accordées, il faut que les parties conviennent du lieu et du moment de ces assemblées de même que du nombre de salariés qui pourraient y assister et il faut qu'en aucun cas, la tenue de telles assemblées ne puisse préjudicier au volume et à la qualité du service offert à la clientèle.
- 3) Sur préavis d'au moins sept (7) jours de calendrier, trois (3) membres du syndicat auront droit à un congé sans solde pour assister aux congrès ou assemblées du syndicat ou d'un organisme auquel le syndicat appartient. Pareil congé sans solde ne sera pas accordé si son octroi avait pour effet de porter préjudice au volume et à la qualité des services offerts à la clientèle. L'ensemble des membres du syndicat a droit à un maximum de vingt-quatre (24) jours de congé sans solde par année en vertu de la présente clause. Ces jours ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre mais leur nombre peut être accru après entente à cet effet entre les parties.
- 4) Sur préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures, trois (3) membres du syndicat, qui occupent une fonction de dirigeant à la section locale, auront droit à des journées d'absences sans solde afin de remplir les fonctions requises par la section locale. Pareil journées sans solde ne seront pas accordées si l'octroi avait pour effet de porter préjudice au volume et à la qualité des services offerts à la clientèle.
- 5) Les absences autorisées en vertu des paragraphes 3), 4) et 6) de cet article, de même que les mutations prévues à la clause 8.06 de la partie A des présentes n'affectent pas l'ancienneté des salariés.
- 6) Tout salarié requis d'occuper un poste au syndicat national (TCA-

FTQ-CTC) et qui en fait la demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, obtient une permission d'absence non payée à la condition qu'il n'y ait pas plus d'un salarié à la fois qui demande une telle libération.

- 7) Tout salarié requis d'occuper un poste au syndicat local des TCA et qui en fait la demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, obtient une permission d'absence non payée à la condition qu'il n'y ait pas plus d'un salarié à la fois qui demande une telle libération. Le salarié qui obtient une telle permission d'absence pourra maintenir sa couverture d'assurance collective et sa cotisation au fond de pension à condition qu'il assume 100% des coûts.
- 8) Pendant les absences prévues en 6) et 7), le « salarié régulier » conserve et accumule son ancienneté pour une période maximale de trente-six (36) mois. Au terme de son mandat ou sur avis de trente (30) jours, le salarié peut retourner au poste qu'il occupait ou à un autre poste auquel pourrait lui donner droit son ancienneté si son poste n'existe plus.
- 9) Lors de telles absences, prévues aux paragraphes 3) et 4), les salariés concernés sont payés par la compagnie qui sera remboursée sur demande (salaire, plus 30%) par la section locale des TCA.

#### **C.E.P.**

- 10) L'employeur convient de verser à une caisse spéciale, trois cents (0,03\$) l'heure par salarié pour toutes les heures travaillées dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. Lesdits congés payés de perfectionnement auront pour but de rehausser la compétence du salarié dans les divers aspects des fonctions syndicales.

Lesdites sommes seront versées trimestriellement à une caisse en fiducie établie par le syndicat national des TCA et elles seront envoyées par l'employeur au :

Fonds de formation en leadership (C.E.P.)

TCA-Canada

205 Placer Court

North York, Ontario

M2H 3H9

- 11) L'employeur remet un chèque de \$250 par année au syndicat pour le

fond de justice sociale.

- e) L'employeur accepte de libérer sans perte de salaire le président du syndicat et un délégué officiel du syndicat lors de rencontres cédulées avec lui concernant la procédure de revendication ou de toute autre affaire concernant l'application de la convention collective.
- f) L'employeur accorde au président du syndicat, ou son représentant seize (16) heures de libérations syndicales par mois, sans perte de salaire, ni remboursement.
- g) L'employeur met gratuitement à la disposition du syndicat, un bureau à son usage exclusif, un classeur, le téléphone avec boîte vocale, un ordinateur avec accès internet et l'électricité, le chauffage, l'entretien sont à la charge de l'employeur. Il est cependant convenu que les frais d'interurbain sont à la charge du syndicat.

Selon la disponibilité des salles, l'employeur met gratuitement à la disposition du syndicat un local pour lui permettre de tenir une (1) réunion de son comité exécutif à chaque mois et de quatre (4) assemblées générales par année. Les parties doivent convenir de la date, du lieu et de l'heure de la réunion.

h) **Remplacement**

Dans la mesure du possible et lorsque nécessaire, l'employeur remplace tout salarié libéré pour activités syndicales en vertu des dispositions de la présente convention collective.

i) **Entente particulière**

Toute entente particulière qui modifie la convention collective, conclue entre un salarié et l'employeur, n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.

Telle ratification doit être écrite et être signée par un représentant national et le directeur général de l'hôtel ou son représentant.

## **ARTICLE 4      ÉCHANGE D'INFORMATION**

- 4.01            Le Syndicat remet à l'employeur une liste comprenant le nom de ses représentants officiels et cette liste doit être mise à jour par lui.
- 4.02            L'employeur fournit au syndicat, sur une base trimestrielle, la liste des nouveaux salariés, celle des départs de même que la liste des changements de classification. Il fournit de plus les rapports disciplinaires, les nouvelles adhésions au fond de pension de même que copies des affichages de postes.
- 4.03            Une liste d'ancienneté est affichée en janvier de chaque année, de manière à ce qu'elle soit accessible à tous les intéressés. Cette liste indique le nom de chaque salarié, sa présente classification, son ancienneté et sa date d'embauche.
- 4.04            Aucun changement n'est apporté à l'ancienneté d'un salarié sauf si lui-même ou son représentant formule une contestation écrite dans les soixante (60) jours qui suivent la date d'affichage de la liste.
- 4.05            Aucun changement n'est apporté à l'ancienneté reconnue au salarié lorsqu'elle a figuré deux (2) fois de suite sur les listes annuelles d'ancienneté sans être contestée dans le délai prévu de soixante (60) jours, sauf s'il y a un accord à l'effet contraire entre l'employeur et le représentant autorisé du Syndicat.
- 4.06            Sur demande, une liste des salariés en probation est fournie au représentant officiel du syndicat.

## **Article 5     RECOURS**

### **5.01           Procédure de revendication**

#### Première étape

Le salarié qui désire déposer un grief doit d'abord en discuter avec son superviseur. Lors de cette discussion, un membre du comité syndical de négociation devra être présent. Le superviseur doit rendre une décision dans les cinq (5) jours qui suivent la discussion.

#### Deuxième étape

Advenant le cas où le superviseur ne rend pas sa décision ou si la décision du superviseur n'est pas satisfaisante, le salarié peut soumettre un grief par écrit à la direction générale de l'hôtel dans les quinze (15) jours de calendrier de la date où l'incident est survenu ou encore dans les quinze (15) jours de la date de la connaissance qu'il a de cet incident, dans la mesure où le salarié établit dans ce dernier cas, qu'il était dans l'impossibilité de prendre connaissance de cet incident à l'intérieur du premier délai de quinze (15) jours.

La direction générale doit rendre sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours de calendrier suivants.

Lors de la soumission du grief, le salarié doit être accompagné d'un membre du comité syndical de négociation.

De plus, le syndicat peut, au nom d'un ou de plusieurs salariés, formuler un grief.

#### Troisième étape

Dans les quinze (15) jours de la réception dudit grief, la direction de l'hôtel doit rencontrer le président du comité syndical de négociation, accompagné du délégué syndical ou du plaignant ou non, ou référer la rencontre au comité de relation de travail (CRT) s'il y a lieu, afin de discuter dudit grief. La direction doit également rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent la date de la rencontre. Le représentant national du syndicat et le représentant des ressources humaines peuvent être présents lors de cette rencontre.

#### Quatrième étape

À défaut d'un règlement satisfaisant du grief, le syndicat peut, référer le grief à l'arbitrage en envoyant un avis écrit à cet effet au directeur général de l'hôtel, dans les quarante (40) jours de la date de la demande de rencontre prévue en troisième (3) étape.

À défaut de tenir une rencontre en troisième (3) étape, le syndicat peut référer le grief en arbitrage dans les quarante (40) jours suivant la demande de rencontre prévue en troisième (3) étape.

### **5.02           Arbitrage**

- a) Sur réception de l'avis d'arbitrage prévu à l'article précédent, le Syndicat, le représentant national et l'employeur tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre.

- b) À défaut pour les parties de pouvoir s'entendre sur le choix d'un arbitre à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours suivant l'avis précité du Syndicat à l'employeur, le Syndicat s'adresse au ministère du Travail, avec copie à l'employeur, et demande la nomination d'un arbitre, le tout conformément aux dispositions du Code du travail.
- c) Chaque partie assume ses propres frais en matière d'arbitrage.  
Les frais généraux ou communs, y compris les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.
- a) La décision de l'arbitre est finale et elle lie les parties.
- b) L'arbitre a autorité pour décider du maintien ou de l'abolition ou de la réduction de la mesure disciplinaire appliquée, ou encore de la réintégration du salarié concerné et aussi du montant de compensation, s'il y a lieu.

### 5.03 **Procédures**

Les étapes et délais prévus au présent article sont de rigueur et leur non respect entraîne la déchéance du grief. Ils peuvent être modifiés ou prolongés moyennant entente écrite à cet effet entre les parties.

5.04 Une erreur dans la formulation n'invalidera pas un grief.

5.05 Le salarié qui, suite à une mesure disciplinaire, un congédiement ou une suspension considère avoir été injustement traité peut loger un grief conformément à la procédure prévue à l'article 5 de la convention collective et ce, directement à la deuxième étape dans les quinze (15) jours de calendrier de la date où l'incident est survenu ou encore dans les quinze (15) jours de la date de la connaissance qu'il a de cet incident dans la mesure où le salarié établit dans ce dernier cas qu'il était dans l'impossibilité de prendre connaissance de cet incident à l'intérieur du premier délai de quinze (15) jours.

5.06 Il est convenu que si un grief n'est pas référé à l'étape suivante ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de référer ou de soumettre un grief ne constitue pas un précédent.

5.07 La compagnie ne tentera pas de régler un grief sans la présence d'un membre du comité de négociation.

## **ARTICLE 6      CONTENU DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

6.01            En plus des dispositions prévues à la présente, la convention collective comprend les parties suivantes :

**Partie A** : Conditions de travail à caractère normatif.

**Partie B** : Conditions de travail relatives aux bénéfiques.

**Partie C** : Conditions de travail particulières au personnel affecté aux banquets

**Annexe « A »**: Classifications et taux de salaires.

6.02            La convention collective comprend de plus toutes autres annexes ou lettres d'ententes que les parties jugeront opportun d'ajouter conformément aux dispositions de la loi.

## **PARTIE A**

### **CONDITIONS DE TRAVAIL À CARACTÈRE NORMATIF**

#### **ARTICLE 7 PROBATION**

- 7.01 Le salarié qui compte moins de trois cent vingt (320) heures de service rémunérées à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) mois à compter de son dernier embauchage est considéré comme en probation.
- 7.02 À l'expiration de cette période de probation, le salarié qui est gardé en service bénéficie de son ancienneté laquelle est établie à partir de son premier (1er) jour d'emploi conformément aux dispositions de l'article 8 des présentes.
- 7.03 Le salarié en probation a droit à tous les recours prévus à la présente convention collective sauf qu'il ne peut contester une "cessation d'emploi".
- 7.04 L'employeur assume la formation initiale nécessaire à tous les nouveaux salariés. Le président syndical sera invité à la session d'orientation afin de rencontrer les nouveaux salariés.

## **ARTICLE 8 ANCIENNETÉ**

8.01 Pour le calcul de l'ancienneté, les salariés sont classés en équipes conformément à ce qui est prévu à l'annexe "A".

8.02 L'ancienneté d'un salarié ne vaut qu'à l'intérieur du département auquel il appartient et, sauf stipulation contraire, lorsqu'un salarié est muté d'un département à un autre, son ancienneté commence à courir dans son nouveau département à la date de sa mutation.

8.03 L'ancienneté d'un salarié régulier se calcule à compter de sa date d'entrée en service. L'ancienneté des autres salariés est "calculée" au prorata des heures travaillées en divisant le nombre d'heures total effectuées par ce salarié par huit (8) en prenant pour acquis que cinq (5) jours de travail équivalent à une semaine normale de travail. De plus, les salariés qui auront été en congé de maladie, accident ou accident de travail pendant plus d'une(1) semaine entière accompagnée d'un certificat médical avec diagnostic ou en congé de maternité ou de paternité se verront crédités des heures travaillées par le salarié du rang suivant sur la liste d'ancienneté. De plus, pour les salariés ayant complété leur période de probation, les heures seront aussi créditées pour le congé parental. En cas de litige, les parties doivent s'entendre sur le salarié à utiliser à titre de référence.

Lorsqu'un salarié change de statut il conserve l'ancienneté acquise dans son ancien statut après quoi on applique les règles applicables à son nouveau statut.

8.04 Si deux (2) ou plusieurs salariés commencent à travailler chez l'employeur à la même date, le rang d'ancienneté entre eux s'établit par l'heure à laquelle ils ont commencé à travailler.

Dans tous les cas où le rang d'ancienneté ne peut être établi conformément aux dispositions des présentes, l'ancienneté sera déterminée par un tirage au sort, en présence des salariés concernés.

8.05 L'ancienneté est appliquée de façon à accorder la préférence aux salariés réguliers par rapport aux salariés à temps partiel puis de façon à accorder la préférence aux salariés à temps partiel par rapport aux salariés sur appel.

8.06 Un salarié qui, pour cause de manque de travail, a été muté par l'employeur dans un autre département et qui revient dans son ancien département en dedans d'une période de six (6) mois, reprend, à ce moment, l'ancienneté qu'il avait accumulée à la date de sa mutation plus l'ancienneté accumulée pendant telle mutation.

8.07 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

a) Il quitte volontairement son emploi;

b) Il est congédié pour cause juste et n'est pas réinstallé après avoir utilisé les

recours prévus à la présente convention collective;

- c) Il est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois si ce salarié a moins de dix-huit (18) mois de service continu ou excédant vingt-quatre (24) mois si ce salarié a plus de dix-huit (18) mois de service continu;
- d) Défaut du salarié de reprendre son travail 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, sauf si tel défaut du salarié est motivé par une maladie, un accident ou un autre empêchement grave dont il doit faire la preuve.
- e) Absence sans motif valable excédant deux (2) jours;
- f) S'il est absent par suite de maladie non professionnelle ou accident non professionnel pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.
- g) "Dans le cas de maladie ou d'accidents graves, le salarié à temps partiel ne perd pas ses droits d'ancienneté à moins que c) s'applique. De même, le salarié sur appel ne perd pas son rang sur la liste de priorité d'appel."

## **ARTICLE 9 POSTES VACANTS**

9.01 Lorsqu'un poste est vacant ou pour un poste nouvellement créé, l'employeur l'affiche au tableau d'affichage pendant une période de sept (7) jours et il transmet copie de cet affichage au président du comité de négociation.

9.02 L'affichage doit indiquer la classification, le département de travail, le taux de salaire, la durée approximative de l'affectation si cette affectation est temporaire et enfin la date où le poste doit être comblé "et les exigences normales".

9.03 Les salariés intéressés doivent, dans un délai de sept (7) jours suivant l'affichage, poser leur candidature par écrit au bureau du directeur général de l'hôtel.

9.04 Lorsque l'employeur comble un poste vacant, il tient compte de l'ancienneté des candidats et de leur compétence à effectuer le travail à accomplir.

Le poste est accordé par l'employeur aux salariés qui font partie du département du poste à combler qui ont fait application, le tout, conformément aux dispositions du premier paragraphe de l'article 9.04 de la partie A des présentes.

L'employeur choisit le salarié qui a le plus d'ancienneté dans le département parmi ceux qui satisfont aux exigences normales du poste.

Le salarié qui fait partie du département du poste à combler qui a fait application et dont la candidature n'a pas été retenue peut loger un grief s'il considère que l'employeur n'a pas respecté les critères prévus au présent article.

Le salarié qui obtient un poste suite à un affichage a droit à une période de familiarisation ne dépassant pas quinze (15) jours de travail.

En tout temps, au cours de cette période le salarié peut être retourné dans son ancien poste, sans perte de droit dans cet ancien poste, à sa demande ou à la demande de l'employeur.

Les parties peuvent, par écrit, convenir de prolonger cette période de familiarisation.

9.05 Si aucun salarié du département où il y a un poste à combler ne pose sa candidature ou n'est retenu suite à l'affichage, le poste est alors comblé par l'employeur à sa discrétion.

Dans l'exercice de cette discrétion, l'employeur doit considérer la candidature des salariés de l'hôtel qui font partie des autres départements avant d'embaucher un candidat de l'extérieur.

Le salarié de l'hôtel qui fait application et dont la candidature n'a pas été retenue

peut loger un grief s'il considère que l'employeur n'a pas respecté les critères prévus au présent article.

- 9.06 Le salarié qui a posé sa candidature peut la retirer en tout temps par un avis écrit qui doit parvenir au directeur général. Pendant la période de recherche d'un candidat, le poste est comblé à la discrétion de l'employeur.
- 9.07 Lorsque plusieurs postes vacants sont affichés en même temps, le salarié a le droit de poser sa candidature à plusieurs ou même à tous en indiquant sa préférence.
- 9.08 Le salarié temporairement affecté à un autre poste, doit, au terme de cette affectation, reprendre ses fonctions régulières sans perte d'ancienneté.
- 9.09 Un représentant officiel du syndicat peut poser la candidature d'un salarié absent, en son nom, à la condition que le salarié absent soit en mesure de combler le poste vacant à l'intérieur d'un délai de vingt-et-un (21) jours.
- 9.10 Un salarié qui a été promu à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation a le droit, durant les premiers trente (30) jours travaillés dans ce nouveau poste, de retourner à son ancien poste, sans perte de ses droits d'ancienneté. La direction a aussi le droit de relever le salarié de ses fonctions s'il ne les remplit pas à sa satisfaction, le salarié ayant alors le droit de retourner immédiatement à sa position antérieure sans perte de ses droits d'ancienneté.

## **ARTICLE 10 ABOLITION DE CLASSIFICATION**

10.01 Le salarié dont la classification est abolie peut faire valoir ses droits dans son propre département pour remplacer un salarié de toute classification ayant moins d'ancienneté que lui, à la condition toutefois de satisfaire aux exigences de la tâche. Par exception à ce qui précède, dans le cas du département de la restauration, l'ordre hiérarchique des classifications est le suivant :

- 1- Serveurs
- 2- Barman
- 3- Capitaines
- 4- Équipiers
- 5- Préposé(e) aux mini-bars

10.02 Si une classification est abolie par suite de changement d'ordre technologique, le titulaire de la classification abolie doit d'abord faire valoir ses droits à l'égard de toute classification comprise dans son département à la condition de satisfaire aux exigences de la tâche.

S'il ne trouve pas de poste dans son département parce qu'il n'a pas suffisamment d'ancienneté ou par manque de compétence, il peut remplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans toute classification dans un autre département, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences de la tâche. Ce salarié conserve alors dans son nouveau département, l'ancienneté acquise avant l'abolition de sa classification et son nom est biffé de la liste d'ancienneté du département qu'il a quitté.

Le salarié visé par la présente clause peut obtenir, pour se qualifier, un essai sur toute classification, soit dans son département, soit dans un autre département, dans les soixante (60) jours qui suivent l'abolition d'un poste à la suite d'un changement technologique, et cela jusqu'à concurrence de trois (3) essais. Si le salarié choisit un poste de façon définitive avant l'expiration de ce délai, il doit en aviser par écrit le directeur général.

Le salarié qui ne fait pas valoir ses droits conformément aux dispositions du présent article perd ses droits et son nom est biffé de la liste d'ancienneté.

10.03 Un salarié qui justifie chez l'employeur d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour au moins (6) mois. Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu.

## **ARTICLE 11 RÉDUCTION DE PERSONNEL ET RAPPEL**

- 11.01 Sauf en cas de force majeure, un préavis de réduction de personnel d'au moins quarante-huit (48) heures est donné aux salariés réguliers. En cas de réduction de personnel pour plus de quarante-huit (48) heures mais moins de trois (3) semaines; ce préavis est, aux mêmes conditions et pour les mêmes personnes, de sept (7) jours consécutifs dans le cas d'une réduction de personnel de trois (3) semaines et plus.
- 11.02 Toute réduction de personnel tient compte de l'ancienneté des salariés dans leur département respectif de même que de leur capacité à remplir les exigences normales du poste.  
L'ordre des mises à pieds se fait dans l'ordre suivant, selon le statut des salariés :
- 1- Les salariés en probation ;
  - 2- les salariés sur appel ;
  - 3- Le salarié temps partiel ;
  - 4- Le salarié régulier.
- 11.03 Pour être rappelé, le salarié doit déposer par écrit au bureau du directeur général, son nom, adresse et numéro de téléphone et aviser de tout changement qui pourrait survenir en ces matières.
- 11.04 Les salariés mis à pied sont rappelés au travail par ancienneté dans leur département respectif, dans une classification égale ou inférieure à la leur, à la condition qu'ils puissent remplir les exigences normales du poste pour lequel ils sont rappelés.
- 11.05 Le salarié mis à pied qui satisfait aux exigences normales du poste a la préférence lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste vacant ou nouveau que l'employeur a à combler dans une classification égale ou inférieure à la sienne dans un autre département et qu'il n'y a pas de candidat qui puisse remplir les exigences normales de ce poste parmi les salariés mis à pied appartenant au département où il y a un poste à combler.
- L'ancienneté du salarié engagé en vertu de la présente clause commence à compter à partir du moment où il commence à travailler dans ce nouveau département.
- 11.06 Le salarié mis à pied pour une période prévisible de quarante (40) jours ouvrables ou plus et qui est embauché dans un autre département ou qui travaille ailleurs au moment où il reçoit son rappel, doit se voir accorder un délai de quarante (40) jours ouvrables, sans perte d'ancienneté, à la condition que:
- 1) il y ait d'autres salariés qualifiés disponibles au sein de son département, et
  - 2) une demande soit présentée par écrit à la direction générale de l'hôtel dans les sept (7) jours suivant l'avis de rappel, pour solliciter un tel délai.
- 11.07 Un salarié mis à pied n'est pas tenu d'accepter d'être rappelé dans une classification

autre que celle à laquelle il appartenait au moment de sa mise à pied et ce, sans perte d'ancienneté, le tout sous réserve des dispositions prévues à l'article 2 de la partie A des présentes.

11.08 Il est entendu que le salarié qui se prévaut des droits prévus au présent article pour occuper un poste autre que le sien dans une classification inférieure à la sienne doit prendre le salaire et les conditions de travail afférentes à ce nouveau poste.

## **ARTICLE 12 RECLASSEMENT**

12.01 S'il y a accord à cet effet entre les parties, le salarié devenu inapte à remplir ses fonctions habituelles pour une cause de maladie ou d'accident peut être muté à un autre poste visé par la présente convention qu'il est en mesure de remplir même si telle mutation entraîne le déplacement d'un salarié bien portant. Les différentes modalités relatives aux mutations qui découlent de l'application du présent article doivent faire l'objet d'une entente entre les parties. Il est entendu que ce salarié ne déplace qu'un salarié détenant moins d'ancienneté que lui.

S'il n'y a pas accord entre les parties, le salarié peut alors déplacer un salarié moins ancien que lui dans toute classification et département pourvu qu'il y ait l'ancienneté et qu'il satisfasse aux exigences normales du poste.

12.02 Le salarié reclassé et muté conformément aux dispositions de l'article qui précède ne peut pas être déplacé à son tour par un salarié bien portant tant qu'il occupe son poste. S'il se rétablit par la suite il peut alors être déplacé ou déplacer tout autre salarié, le tout conformément aux dispositions prévues à la présente convention.

12.03 Tous les renseignements utiles qui peuvent être dévoilés sont rendus accessibles, sur demande, au représentant officiel du syndicat.

12.04 Moyennant accord à cet effet entre les parties, une autorisation d'absence est accordée au salarié qui est incapable d'effectuer son travail habituel et qui ne peut être reclassé dans un autre emploi chez l'employeur. Lorsqu'une telle absence est autorisée, le salarié intéressé peut accepter un emploi à l'extérieur de l'hôtel.

Pendant sa période de réhabilitation, un tel salarié doit fournir à l'hôtel un certificat médical attestant qu'il lui est impossible d'occuper un emploi à l'hôtel mais qu'il peut continuer d'occuper l'emploi qu'il détient chez son nouvel Employeur. À défaut par le salarié de produire un tel certificat médical, ce salarié perd son ancienneté et son emploi.

### **ARTICLE 13 NOUVELLES CLASSIFICATIONS**

13.01 Si une nouvelle classification comprise dans l'unité de négociation et non prévue à l'annexe "A" est instituée par l'employeur pendant la durée de la présente convention, le taux de salaire est déterminé par l'employeur et le syndicat.

"En cas de désaccord entre les parties, le syndicat peut porter le tout directement à l'arbitrage prévu à la clause 5.02 de la convention collective".

Dans un tel cas, l'arbitre a la compétence pour déterminer le taux horaire applicable en comparant avec les autres classifications déjà prévues à la convention.

L'annexe A est modifiée pour inclure la nouvelle classification et le taux horaire déterminés par l'employeur ou l'arbitre le cas échéant.

## **ARTICLE 14 TAUX DE SALAIRES**

14.01 Le salarié temporairement affecté à un autre poste pour plus d'une heure (1) heure et qui en remplit toutes les fonctions et en assume toutes les responsabilités est rémunéré au taux du poste concerné pour la durée de cette affectation.

Un équipier à l'entretien ménager transféré au poste d'équipier banquet pour une (1) heure et plus, a droit, en plus de son salaire, à un montant égal au pourboire, au prorata du temps effectué aux banquets. Il est entendu que ce pourboire provient des pourboires attribués selon l'article 33.05 de la présente convention collective.

14.02 Il est entendu que le fait d'aider un salarié autrement rémunéré par suite d'un surcroît momentané de travail ne constitue pas une affectation temporaire à un poste autrement rémunéré si cela ne dure pas plus de deux (2) heures.

14.03 Le salarié est payé à tous les deux jeudis par un dépôt dans son compte, à l'institution de son choix.

14.04 Les bordereaux de paie indiquent toutes les déductions et la date d'embauche. Les heures effectuées ainsi que le cumulatif doivent apparaître sur le talon de paie.

14.05 Les salariés intéressés pourront deux fois par année, soit vers le 1er janvier et vers le 1er juillet, inscrire leurs noms, s'ils désirent être appelés à combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire. Une liste des besoins ainsi que le nombre de postes requis sera affiché à tous les six (6) mois dans chaque département.

Le chef de département confirmera les candidats retenus selon les critères demandés. Le choix sera fait par ancienneté à condition que le salarié puisse remplir les exigences du poste immédiatement. La liste complète sera affichée dans les trente (30) jours qui suivent la date d'affichage. Les salariés qui s'inscrivent doivent être aptes à remplir toutes les exigences du poste.

Si le poste n'est pas comblé conformément aux dispositions ci haut mentionnées, le poste sera affiché selon les modalités prévues à l'article 9 des présentes.

## **ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT**

15.01 Le salarié qui fait l'objet de mesures disciplinaires, incluant suspension ou congédiement, doit être informé des accusations portées contre lui dans les quinze (15) jours de calendrier de la date des faits qu'on lui reproche ou encore dans les quinze (15) jours de la date de la connaissance de ces faits par l'employeur.

Copie de l'avis doit être remise au syndicat le jour même et si donnée en personne, un membre du comité de négociation doit être présent.

15.02 Un salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire doit être accompagné d'un représentant officiel du syndicat. Sur rendez-vous, il peut rencontrer le directeur général (dans un délai maximal de quarante-huit (48) heures pour les cas de suspension ou de congédiement), afin de discuter de tous les aspects reliés à telle mesure disciplinaire. L'employeur remet une copie du rapport disciplinaire au président local du comité des griefs. La signature de tout avis disciplinaire ne constitue qu'un accusé de réception de la part du salarié.

15.03 Une mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre un salarié si l'offense ne s'est pas reproduite au cours des douze (12) mois qui ont précédé.

15.04 En cas de congédiement ou de suspension, le Syndicat est avisé le plus rapidement possible.

Lors d'un congédiement ou d'une suspension, il est entendu que le salarié est autorisé à rencontrer le syndicat sur les lieux du travail

## **ARTICLE 16 HEURES DE TRAVAIL**

16.01 Toute demande particulière d'un salarié concernant son horaire de travail doit être faite avant midi (12h00) le jeudi. Les cédules de travail sont alors déterminées et affichées dans chaque département au plus tard le jeudi à 17h00 de la semaine qui précède son entrée en vigueur. En cas d'erreur sur l'horaire, celle-ci doit être signifiée à l'employeur au plus tard à 17h00 le vendredi.

La semaine normale de travail pour un salarié régulier est d'un maximum de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de travail, d'un maximum de huit heures chacun, à l'intérieur d'une période de sept (7) jours de calendrier.

Malgré ce qui précède, cette définition ne s'applique pas aux serveurs et aux salariés qui bénéficient d'une semaine réduite de travail en vertu de l'article 16.10 a).

16.02 Les cédules de travail sont faites en accordant la préférence à l'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications à la condition que les gens satisfassent aux exigences normales de la tâche. Ce qui veut dire qu'au moment de la confection des horaires, l'employeur tient compte de l'ancienneté dans l'attribution des jours de travail, des jours de congé, des quarts de travail, du nombre d'heures de travail par rapport à la journée normale de travail ou de la semaine normale de travail.

16.03 L'horaire de travail d'un salarié n'est pas modifié à moins de lui donner un préavis de douze (12) heures.

Il est entendu que l'employeur n'est pas tenu de donner un tel préavis dans les cas de circonstances hors du contrôle de l'employeur ou de force majeure.

Un salarié qui est appelé à travailler en dehors de sa cédule de travail aura une garantie minimale de quatre (4) heures de travail.

16.04 Le salarié dont la cédule n'a pas été modifiée et qui se présente à l'heure prévue à son horaire de travail a droit au salaire auquel il aurait eu droit s'il avait effectué les heures prévues à sa cédule de travail mais d'un minimum de quatre (4) heures.

Il est entendu que pour bénéficier des dispositions de la présente clause, le salarié doit accepter d'effectuer tout travail dans son département qui peut lui être demandé par l'employeur pour compléter la période de temps pour laquelle il avait été cédulé.

Il est entendu que le salarié qui demande et obtient la permission de quitter le travail à partir du moment où ses services ne sont plus requis, n'est payé que pour la période de temps pendant laquelle il a travaillé.

Sauf les dispositions expresses à l'effet contraire contenues au présent article, il est entendu que rien dans cette convention collective ne constitue une garantie

quotidienne ou hebdomadaire de travail.

16.05 La pause repas est non rémunérée et elle est d'une durée de trente (30) minutes sauf s'il y a accord entre le salarié et son chef de département pour une période différente. En autant que possible, la pause repas doit être prise après la troisième (3e) heure de travail et avant l'accomplissement de la sixième (6e) heure de travail. Ont droit à la pause repas les salariés qui sont cédulés pour plus d'une demi-journée de travail.

Une période de trente (30) minutes de repas est payée aux salariés qui sont tenus de demeurer à leur poste de travail ou aux salariés tenus de fournir une prestation de travail durant leur période de repas.

16.06 "Un salarié cédulé avant que dix (10) heures ne se soient écoulées entre la fin d'un service et le début du service suivant a droit d'être payé au taux du temps supplémentaire pour les heures effectuées à l'intérieur de cette période de dix (10) heures sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre l'employeur, le salarié concerné et le syndicat".

16.07 Une période de quinze (15) minutes sera accordée au salarié à titre de pause repos, sans réduction de salaire, et ce, pour chaque demi-journée complète de travail pour laquelle il est cédulé. La pause repos est prise au moment le plus opportun compte tenu des besoins du service. La pause repos ne sera jamais prise dans l'heure qui suit le début du quart de travail ou dans l'heure qui précède la fin du quart de travail à moins d'entente à cet effet entre le chef de département et le salarié.

A la demande de l'employeur advenant qu'un salarié ne puisse prendre sa ou ses pauses-repas ou repos, celui-ci l'ajoute à temps simple sur sa feuille de temps.

16.08 Des heures brisées peuvent être établies pour le groupe de la restauration: Elles sont limitées à deux tours de service par période de douze (12) heures. Les salariés affectés à telles heures reçoivent une prime compensatoire de trois dollars (3,00 \$) par jour où ils effectuent ces heures.

16.09 Le salarié dont la majorité du quart de travail est effectué de nuit bénéficie d'une prime horaire de soixante-quinze (0.75\$) pour chacune des heures travaillées.

16.10 a) Un maximum de quatre (4) salariés réguliers à la fois, dans chaque département (mais transférable dans d'autres départements), ayant au moins deux (2) ans d'ancienneté, ont le droit de faire une semaine réduite à quatre (4) jours;

b) Les salariés concernés acceptent de maintenir la semaine réduite pour une durée de six (6) mois. Ce choix s'effectue et s'applique le ou vers le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année. Un salarié qui exerce ce droit ne peut s'en servir pour

travailler ailleurs;

c) **Semaine réduite de travail**

Le salarié qui obtient un tel droit conserve son statut de régulier incluant les droits, les bénéfices et avantages prévus pour un tel statut;

d) Pour pouvoir bénéficier d'une telle condition, le salarié doit faire une demande écrite et datée et elle est adressée à l'employeur avec une copie au Syndicat;

e) La semaine réduite sera accordée par ordre de date d'embauche ;

f) Afin de déterminer les personnes qui bénéficieront d'un tel droit, l'employeur affichera un avis à cet effet. Les salariés intéressés postuleront et la sélection s'effectuera selon les critères mentionnés aux paragraphes précédents;

g) L'employeur se réserve le droit d'exiger d'un salarié visé par les présentes, de travailler une cinquième journée, si l'achalandage et/ou le service à la clientèle l'exige.

16.11 Les horaires de travail sont affichés dans chacun des départements au plus tard le jeudi de la semaine qui précède son entrée en vigueur. Une copie de cet horaire ainsi qu'une copie de l'horaire effectué la semaine précédente sont remises au syndicat au plus tard le mardi midi.

## **ARTICLE 17 JOURS DE REPOS**

- 17.01 Tout salarié régulier a droit à deux (2) jours consécutifs de congé par semaine.
- 17.02 Lorsque l'employeur considère qu'il est difficile d'accorder chaque semaine à un salarié deux (2) jours consécutifs de repos, il doit en discuter avec le représentant désigné du syndicat pour tâcher de trouver une solution satisfaisante aux deux parties.
- 17.03 À défaut d'entente, l'employeur peut établir des affectations comportant des jours de repos non-consécutifs. S'il y a plusieurs salariés en cause, les journées non-consécutives doivent d'abord être octroyées aux salariés qui ont moins d'ancienneté.

## **ARTICLE 18 CONDITIONS DIVERSES**

- 18.01 Les clés de casier sont fournies par l'employeur. Sauf en cas d'urgence, les casiers sont inspectés en présence du salarié ou en présence du président du comité syndical de négociation ou en présence d'un autre témoin syndiqué qui est un officier du syndicat si les deux premiers sont absents.
- 18.02 Les feuilles de travail doivent être disponibles au début du quart de travail pour les salariés qui sont préposés aux chambres. Pour l'horaire du soir (à la tombée de la nuit), le préposé aux chambres sera accompagné d'une autre personne dans l'exécution de ses fonctions à la condition que cela ne nuise pas à la qualité du service et n'entraîne pas de coûts supplémentaires à l'employeur. L'employeur remet au salarié toute carte de compétence, licence et toute autre lettre de recommandation qu'il aura fournie dès que sa période de probation est complétée.
- 18.03 Si une erreur de paie de plus de \$20 se produit, l'employeur doit sur demande du salarié concerné, lui remettre la somme manquante dans les deux (2) jours ouvrables. Pour fins d'application de cet article, on entend par "jour ouvrable" un jour autre que le samedi et le dimanche.
- 18.04 Un salarié à qui on demande d'agir comme chef d'équipe reçoit une prime d'un minimum d'un dollar (1,00\$) versée en plus de son taux horaire habituel.
- 18.05 Le salarié qui effectue une livraison complémentaire (gracieusetés) touche une prime de soixante-quinze cents (0.75\$) par commande.
- 18.06 L'employeur fournit gratuitement le stationnement extérieur des véhicules des salariés. Il est entendu que ce bénéfice est imposable. Voir lettre d'entente numéro 4.
- 18.07 a) La semaine de travail pour le département de l'hébergement est du lundi au dimanche. Pour fins de calcul de paie, la semaine de travail est du dimanche au samedi.
- b) Les horaires de travail du service de l'entretien ménager peuvent varier et sont établis selon les besoins du service et du taux d'achalandage. Ceci ne constitue pas une garantie d'heures journalière ou hebdomadaire.

### Préposées aux chambres

L'horaire rég. de jour de semaine 7h à 15h30

L'horaire rég. de soir de semaine 12h00 à 20h30

L'horaire rég. de samedi 8h30 à 17h

L'horaire rég. de dimanche 9h à 17h30

L'horaire rég. de soir de fin de sem. 12h00 à 20h30

Les horaires ci-hauts mentionnés ne peuvent être modifiés sans discussion préalable avec le syndicat en CRT.

### Équipiers

L'horaire rég. de jour 5h à 13h30

L'horaire de nuit 20h30 à 5h

## PARTIE B

### CONDITIONS DE TRAVAIL RELATIVES AUX BÉNÉFICES

#### ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS

19.01 Les salariés réguliers et à temps partiel ayant terminé leur période de probation ont droit aux congés chômés et payés suivants, à savoir:

Jour de l'an

Vendredi saint

Fête des patriotes

Saint Jean Baptiste

Confédération

Fête du Travail

Action de Grâce

Noel

Lendemain de Noel

Dans l'attribution des jours fériés, l'employeur accorde préférence aux salariés qui ont plus d'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications dans chacun des départements, le tout à la condition que cela ne soit pas susceptible d'affecter le volume et la qualité des services à la clientèle. L'employeur se réserve le droit de limiter le nombre de salariés qui peuvent prendre leurs congés en même temps.

À compter du 1er janvier de chaque année, l'employeur accorde de plus trois (3) congés flottants à être pris à une date convenue entre l'employeur et le salarié.

L'employeur verse au salarié temps partiel une indemnité égale à un dixième (1/10) du salaire gagné au cours des deux (2) dernières semaines.

Si ce salarié à temps partiel doit travailler l'un des jours prévus à 19.01, l'employeur en plus de verser au salarié le salaire auquel il a droit, doit verser l'indemnité prévue au paragraphe qui précède.

19.02 Le salarié régulier et à temps partiel bénéficie du paiement d'une fête chômée et payée s'il a travaillé le jour cédulé précédant et suivant la fête chômée et payée. Malgré ce qui précède, tel salarié est payé si le jour précédant et suivant la fête il est en vacances annuelles, en absence maladie (sauf la première journée de carence), en accident de travail ou en congé payé obtenu en vertu des dispositions des présentes ou s'il est en congé hebdomadaire.

Il est entendu que l'employeur déduit du montant dû pour le jour de fête chômée et payée, tout bénéfice ou toute prestation d'assurance déjà reçue par le salarié pour ce jour.

- 19.03 Le salarié régulier éligible qui n'est pas cédulé pour travailler et qui ne travaille pas un jour de congé férié a droit, pour ce jour, à une rémunération équivalente au salaire régulier auquel il a habituellement droit lorsqu'il est normalement cédulé pour travailler.
- 19.04 Le salarié régulier éligible requis de travailler un jour férié a droit, à la discrétion de l'employeur, à un jour de congé compensatoire payé à son taux horaire régulier accordé dans les trente (30) jours précédant ou suivant ledit jour férié (dans l'année civile (sauf le 25 décembre), après entente entre le salarié et son chef de service) ou, à défaut de pouvoir se faire accorder un congé compensatoire, il a droit à son taux horaire régulier pour le travail effectué le jour chômé et payé en plus de recevoir le montant auquel il a droit pour le paiement de tel congé.
- 19.05 Le salarié régulier éligible qui le désire peut demander que les congés compensatoires auxquels il a droit lui soient versés dans une période de l'année où le volume d'activité à l'hôtel est à son plus bas. Une entente à cet effet doit intervenir entre le salarié et son chef de département. Copie de telle entente est remise au syndicat.

## **ARTICLE 20 VACANCES ANNUELLES**

20.01 Tout salarié qui n'a pas complété un an de service continu, a droit à une journée de vacances par mois de service continu jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables payés à raison de 4 % du salaire gagné à cette date.

20.02 Grille de vacances pour les salariés:

<b>Année de service</b>	<b>Indemnités de vacances</b>	<b>Nombre de Jours</b>
1 an	4%	10 jours
3 ans	6%	15 jours
7 ans	8%	20 jours
13 ans	10%	25 jours
25 ans	12%	30 jours

Tout salarié qui a complété un an de service continu auprès de l'employeur a droit à dix (10) jours ouvrables de vacances et à une indemnité de vacances égale à 4 % du salaire gagné au cours des douze (12) derniers mois.

Tout salarié qui a complété trois (3) ans de service continu auprès de l'employeur, a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances et à une indemnité de vacances égale à 6 % du salaire gagné au cours des douze derniers mois.

Tout salarié qui a complété sept (7) ans de service continu auprès de l'employeur, a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances et à une indemnité de vacances égale à 8% du salaire gagné au cours des douze derniers mois.

Tout salarié qui, a complété treize (13) ans de service continu auprès de l'employeur, a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances et à une indemnité de vacances égale à 10% du salaire gagné au cours des douze derniers mois.

Tout salarié qui, a complété vingt-cinq (25) ans de service continu auprès de l'employeur, a droit à trente (30) jours ouvrables de vacances et à une indemnité de vacances égale à 12% du salaire gagné au cours des douze derniers mois.

En plus des indemnités prévues à la présente clause, le salarié régulier a droit à une indemnité égale à son indemnité de vacances pour ses pourboires déclarés pour la période des douze (12) mois de calendrier compris dans l'année de calendrier qui précède l'année où le salarié prend ses vacances.

Un salarié ayant droit à plus de dix (10) jours ouvrables de vacances peut prendre les autres en jours brisés.

20.03 La rémunération de vacances est versée au « salarié régulier » au moins quarante-

huit (48) heures avant son départ, s'il le désire. Pour les « salariés à temps partiel » et les « salariés sur appel », la rémunération de vacances est versée à la première paye du mois de juin, sauf sur demande expresse à l'effet contraire du salarié.

20.04 Les semaines de vacances peuvent être cédulées ou demandées à n'importe quelle période, c'est-à-dire, soit d'un jour dans la semaine ou un autre.

20.05 Les salariés doivent faire connaître leurs préférences quant à leur date de vacances en exprimant leur choix sur un tableau prévu à cet effet par l'employeur, deux (2) fois par année, soit avant le 15 novembre et avant le 15 avril de chaque année.

L'attribution des vacances est faite par l'employeur au plus tard le 1er décembre ou le 1er mai de chaque année. Dans l'attribution des vacances, l'employeur accorde la préférence aux salariés qui ont le plus d'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications dans chacun des départements, le tout à la condition que cela ne soit pas susceptible d'affecter le volume et la qualité des services à la clientèle. L'employeur se réserve le droit de limiter le nombre de salariés qui peuvent prendre leurs vacances en même temps.

De plus, l'Employeur accorde aux salariés qui le désirent, un délai de quinze (15) jours suivant la date d'affichage des vacances accordées, un deuxième tour, pour choisir de nouvelles dates de vacances

20.06 Les vacances ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre et elles doivent être prises dans l'année qui suit celle où elles ont été acquises.

20.07 Le salarié qui prend sa retraite ou quitte son emploi a droit à l'indemnité prévue au présent article au moment de son départ ou, à son choix, il peut décider de prendre alors ses vacances avant de quitter.

Le salarié qui est congédié reçoit, au moment de son congédiement, les sommes dues au chapitre des vacances.

L'employeur peut déduire de la paie de vacances du salarié qui prend sa retraite, quitte son emploi ou est congédié, toute somme d'argent due à l'employeur par le salarié.

20.08 Il est entendu qu'un salarié qui est en accident de travail, en maladie payée, en assignation temporaire, congé maternité, pour qui cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de vacances annuelles, a droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux(2), trois(3), quatre(4), cinq(5) ou six(6) fois sa moyenne hebdomadaire de salaire gagné au cours de la période travaillée.

## **ARTICLE 21 ASSURANCES**

21.01 Sous réserve des dispositions des deux paragraphes qui suivent, les parties conviennent de maintenir en vigueur le régime de congés de maladie de même que les différents régimes d'assurance collective en vigueur à la date de signature de la présente convention collective.

Malgré ce qui précède, le salarié doit avoir complété quatre-vingt-dix (90) jours de service continu en tant que régulier.

La période d'attente pour le paiement d'un congé de maladie est de un (1) jour.

En cas d'absence pour maladie de plus de sept (7) jours, le salarié qui a droit aux prestations prévues pour les congés de maladie de courte durée, sera compensé pour la perte de salaire pendant la période d'attente par sa banque de maladie, un maximum de cinq (5) jours. Dix (10) jours de maladie sont appliqués annuellement.

Le salarié régulier qui au cours d'une (1) année de calendrier, n'a pas utilisé sa banque de maladie sera remboursé une (1) journée payable en janvier.

Les indemnités de congé de maladie de courte durée incluent une portion des pourboires déclarés, lesquels sont basés sur le T-4 de l'année précédente. Une copie des calculs des indemnités de courte durée est remise au salarié.

Si l'employeur demande un billet médical à un salarié qui s'absente plus d'un jour, l'employeur paye le coût du billet médical. Par contre, l'employeur ne peut demander un billet médical à un salarié qui s'absente pour cause de maladie pour moins d'un jour, à moins qu'il ait des motifs sérieux.

## **ARTICLE 22 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

- 22.01 L'employeur prend les dispositions adéquates et raisonnables pour assurer la santé, la sécurité et l'hygiène des salariés durant les heures de travail et maintient sa politique actuelle de fournir les vêtements protecteurs et les accessoires de sécurité lorsque requis afin de protéger adéquatement les salariés de blessures et de maladies industrielles.
- 22.02 L'employeur, le syndicat et les salariés reconnaissent leurs obligations et leurs droits selon les lois en vigueur se rapportant aux questions de santé et sécurité au travail. L'employeur et le Syndicat coopèrent pour encourager les salariés à observer les règles de sécurité dans le but d'éliminer les accidents et les risques pour la santé.
- 22.03 L'employeur reconnaît un comité paritaire de santé et sécurité composé de trois (3) membres nommés par l'employeur et de trois (3) membres nommés par le Syndicat.
- 22.04 Le comité santé et sécurité du travail se réunit au moment convenu sur demande de l'une ou l'autre des parties s'il se pose un problème relatif à la santé et sécurité des salariés ou pour analyser les circonstances entourant un accident de travail.
- Les recommandations des parties et une copie du procès-verbal de la réunion du comité est remise à l'employeur et au syndicat.
- 22.05 Les réunions du comité santé et sécurité au travail se font durant les heures de travail et sans perte de salaire à la condition que cela n'affecte pas le volume et la qualité des services.
- 22.06 Si l'accident de travail ou la maladie professionnelle n'est pas reconnue par la Commission de la Santé et Sécurité au Travail, ce sont les dispositions relatives aux congés de maladie qui s'appliquent.

## **ARTICLE 23 RÉGIME DE RETRAITE**

23.01 Un régime de retraite est institué par le Syndicat pour les salariés réguliers qui ont au moins un (1) d'ancienneté chez l'employeur. L'employeur s'engage à contribuer à ce régime de retraite un montant équivalent à celui qu'il déduit du salaire du salarié pour les fins de ce régime de retraite, mais ceci, jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre point vingt-cinq pourcent (4.25%) du taux horaire régulier du salarié pour chacune de ses heures régulières payées en plus des pourboires déclarés.

À compter du 1er avril 2011, le pourcentage précédent est augmenté à quatre point cinq pourcent (4.50%) et au 1<sup>er</sup> octobre 2011, à cinq pourcent (5%).

23.02 Il est entendu que la participation des salariés réguliers à ce régime de retraite est obligatoire. L'employeur perçoit à la source les cotisations des salariés.

23.03 L'Employeur accepte de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité FTQ.

De plus, l'Employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription du Fonds, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande, de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité FTQ par retenu sur le salaire (RSS).

Un salarié peut, en tout temps, modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds qui en avisera l'Employeur.

L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds. Ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites. Cette remise doit être accompagnée d'une liste des remises indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié.

## **ARTICLE 24 CONGÉS SOCIAUX**

24.01 Tous les salariés réguliers ayant complété leur période de probation, de même que les salariés à temps partiel ayant complété un (1) an d'ancienneté ont droit aux congés sociaux suivants à la condition qu'ils soient cédulés pour travailler lors de ces jours :

- a) En cas du décès de son enfant ou de son conjoint ou de l'enfant de son conjoint au sens de la Loi sur les normes du travail : dix (10) jours consécutifs à compter du décès;
- b) En cas du décès de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère : trois (3) jours consécutifs à compter du décès;
- c) En cas du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son grand-père, de sa grand-mère, du grand-père de son conjoint et de la grand-mère de son conjoint : un (1) jour, soit le jour des funérailles.

Les congés sociaux prévus aux paragraphes a) et b) qui précèdent peuvent être pris de façon non consécutive si les circonstances entourant le décès, l'inhumation ou la crémation le justifient et s'il y a entente entre les parties.

d) Le salarié qui est en vacances annuelles, pendant des circonstances entourant un décès, doit reporter ses journées de vacances, à la fin de la période qui suit immédiatement cette période de vacance.

24.02 Un salarié régulier ou un salarié à temps partiel peut s'absenter du travail pendant une (1) journée ouvrable payée durant laquelle il était cédulé, à l'occasion de son mariage, moyennant un préavis écrit de quatorze (14) jours.

24.03 Un salarié régulier ou un salarié à temps partiel dont la conjointe accouche a droit à deux (2) congés d'une (1) journée ouvrable payée, l'une devant être pris le jour de l'accouchement et l'autre, le jour où la conjointe sort de l'hôpital dans la mesure où ces journées sont des journées où le salarié est cédulé pour travailler. Le salarié a de plus droit à trois (3) jours de congés sans solde consécutifs à l'un ou l'autre des deux (2) jours de congés payés prévus au paragraphe précédent dans la mesure où le salarié est cédulé pour travailler ces jours-là.

24.04 Un salarié régulier ou un salarié à temps partiel qui adopte un enfant a droit à un congé d'une (1) journée ouvrable payée soit le jour de l'événement, s'il était cédulé pour travailler ce jour-là.

24.05 La salariée enceinte a droit à une période continue de congés sans solde pour

maternité n'excédant pas dix-huit (18) semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Si des modifications à la Loi sur les normes du travail prévoient des avantages plus généreux que ce qui est prévu au paragraphe qui précède, tels avantages auront préséance sur les dispositions de la présente

24.06 À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, 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 ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (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.

24.07 Dans le cas d'une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé sans solde pour maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

24.08 Dans le cas où la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

24.09 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalant à la date du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

24.10 Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Cet avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

24.11 La salariée qui revient au travail doit se présenter à la date mentionnée à l'avis prévu à la clause précédente ou avant cette date moyennant un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. La salariée doit dans

tous les cas produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

24.12 À la suite de son congé de maternité et à la condition d'en avoir fait la demande par écrit au moins trente (30) jours de calendrier avant la date prévue de son retour au travail, la salariée peut choisir de prendre un congé de maternité supplémentaire sans solde d'une durée maximale d'un an pour s'occuper de son enfant. En tout temps à l'intérieur de cette période, la salariée peut revenir au travail sur préavis écrit donné à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance.

24.13 Lors de son retour au travail, la salariée reprend le poste qu'elle détenait le tout sujet aux dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail*.

#### 24.14 **CONGÉ PARENTAL**

Le père et la mère d'un nouveau né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues. Le présent article ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant auprès de la mère en raison de leur état de santé.

Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental.

À la fin du congé de maternité, de paternité ou parental l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disposition du poste s'il avait alors été au travail.

24.15 Après entente avec l'employeur, le congé de paternité pourra être pris en semaines brisées.

## **ARTICLE 25 CONGÉS SANS SOLDE**

- 25.01 L'employeur peut accorder à un salarié un congé d'absence sans solde pour une période maximale d'un (1) an. Le salarié doit en faire la demande par écrit quatorze (14) jours à l'avance et si telle demande est accordée, l'autorisation devrait être confirmée par écrit avec copie au syndicat dans les cinq (5) jours suivant la demande. Il est entendu qu'aucun congé sans solde ne sera accordé pour exécuter quelque travail que ce soit pour le compte d'un autre employeur.
- 25.02 L'employeur peut, sur demande écrite du salarié, prolonger une absence autorisée à la condition que la demande soit faite assez tôt pour permettre la prolongation du congé avant l'expiration de ce dernier. Copies de cette demande et de cette autorisation seront transmises au syndicat.
- 25.03 Le salarié qui ne retourne pas au travail à l'expiration de l'absence autorisée ou de sa prolongation perd son emploi et son ancienneté, à moins de prouver qu'il en a été empêché par maladie. L'employeur peut exiger qu'un médecin de la compagnie contrôle, par un examen, les raisons invoquées par le salarié qui ne se présente par au travail à la date prévue.
- 25.04 Dans le cas des absences prévues aux paragraphes qui précèdent, le salarié reprend à son retour au travail l'ancienneté qu'il avait à son départ et qu'il (le salarié régulier) a continué d'accumuler pendant son congé. Il reprend aussi à ce moment le poste qu'il occupait ou tout autre poste auquel son ancienneté pourrait lui donner droit si son poste n'existe plus.
- 25.05 Les absences autorisées en vertu de la clause qui précède (25.04) n'affectent pas l'ancienneté des salariés.
- 25.06 Pendant son absence, le salarié conserve et accumule son ancienneté pour une période maximale de trente-six (36) mois.
- Au terme de son mandat ou sur avis de trente (30) jours, le salarié peut retourner au poste qu'il occupait à son départ ou à un autre poste auquel pourrait lui donner droit son ancienneté si son poste n'existe plus.
- 25.07 Un salarié régulier à temps plein ou à temps partiel qui désire retourner aux études dans le domaine de l'hôtellerie peut faire une demande de flexibilité d'horaire de travail.

## **ARTICLE 26 COMPARUTION DEVANT LES TRIBUNAUX OU COMMISSION D'ENQUÊTE**

26.01 Lorsque l'employeur demande à un salarié de se présenter devant un tribunal ou d'assister à une enquête publique, il est rémunéré au taux normal de son salaire pour le temps perdu et il a droit au remboursement des frais additionnels de déplacement sur présentation de pièces justificatives. Les indemnités de témoins sont alors versées à l'employeur.

Un salarié qui est requis par la Cour de remplir les fonctions de juré et qui doit s'absenter de son travail est rémunéré au taux horaire de sa position pour les heures de travail perdues moins le montant qui lui est alloué pour agir comme juré, à l'exclusion des frais additionnels payés par la Cour pour ses repas, son logement, son transport et autres dépenses.

## **ARTICLE 27 PERFECTIONNEMENT**

- 27.01 Un salarié régulier ayant au moins un an d'ancienneté et qui désire obtenir un congé sans solde pour parfaire ses connaissances dans le secteur de l'hôtellerie peut en faire la demande écrite à l'employeur en spécifiant la teneur du cours qu'il entend suivre, la maison d'enseignement où il compte suivre ce cours de même que la durée d'un tel cours. L'employeur se réserve le droit de décider du nombre de salariés qui peuvent bénéficier de tels privilèges. L'employeur rembourse les frais de scolarité encourus par le salarié pour suivre son cours s'il accorde le congé sans solde, s'il approuve le cours suivi par le salarié et si ce dernier le termine avec succès.
- 27.02 L'employeur reconnaît la nécessité d'évaluer les besoins de formation professionnelle pour différents groupes de salariés et, à cet effet, consulte le syndicat. Au 1er octobre de chaque année, le syndicat soumet à l'employeur les recommandations qu'il juge pertinentes concernant la formation professionnelle.
- 27.03 L'employeur encourage la polyvalence des salariés et dispense des cours à cet effet. Ce qui veut dire que l'employeur offre de la formation pour encourager la polyvalence à l'intérieur d'une même classification. En ce qui a trait à une autre classification dans un même département, l'obligation de l'employeur à former se limite à ce qu'il y ait en retour la disponibilité d'un minimum de vingt (20) heures de travail par mois annuellement dans cette autre classification.
- 27.04 Le salarié « formateur désigné » voit son taux horaire majoré de \$0,50 pour chaque heure dévolue à la formation. Pour être « formateur désigné », le salarié doit avoir reçu la formation à cet égard (formation des formateurs).

## **ARTICLE 28 SURTEMPS ET RAPPEL**

28.01 Sauf stipulations contraires dans la présente convention, le surtemps autorisé qui précède ou suit immédiatement une journée normale de huit (8) heures de travail ou une semaine normale de quarante (40) heures est rémunéré tel que ci-après décrit :

Le temps supplémentaire qui suit immédiatement une journée normale de huit (8) heures est payé à une fois et demie (1½) le taux horaire du salaire pendant les premières quatre (4) heures de temps supplémentaire après quoi il est payé au double du taux horaire du salaire.

Le temps supplémentaire effectué une sixième ou une septième journée de travail consécutive est payé à une fois et demie (1½) le taux horaire du salaire pour les premières huit (8) heures de travail après quoi il est payé au taux double du taux horaire du salaire.

Malgré ce qui précède, s'il y a entente entre le chef de service et le salarié, il est possible de travailler une 6e ou une 7e journée consécutive, et ce, sans temps supplémentaire.

28.02 Malgré ce qui précède, le surtemps est rémunéré au taux horaire du salarié lorsqu'il découle :

- a) de l'application des règles de l'ancienneté à l'exception de celles prévues à la clause 28.04 des présentes, ou
- b) d'un changement de département pourvu que ce changement soit fait d'un commun accord.

28.03 Le salarié ne travaille en temps supplémentaire qu'après y avoir été dûment autorisé, sauf dans les cas d'urgence où il ne peut pas obtenir d'autorisation préalable. Le travail supplémentaire accompli dans un cas d'urgence et sans autorisation préalable est reconnu à la condition que le salarié en fasse la demande dans les quarante-huit (48) heures qui suivent le moment où le travail supplémentaire a été fait.

28.04 Tout surtemps est offert au salarié le plus ancien de la classification pour laquelle du surtemps est nécessaire parmi ceux qui sont sur place au moment où le surtemps est requis. Dans l'hypothèse où il n'y a pas de salarié volontaire pour effectuer le temps supplémentaire, l'employeur se réserve le droit d'exiger du salarié qualifié qui est dans le département dans laquelle le temps supplémentaire est requis et qui est présent sur les lieux du travail et qui a le moins d'ancienneté de faire le temps supplémentaire nécessaire.

28.05 La rémunération de tout salarié serveur et barman est réduite du tiers à compter du

moment où, à cause de son travail effectué au département des banquets, il effectue un nombre d'heures de travail qui le rend admissible à du temps supplémentaire.

28.06

### **Assignation temporaire**

a) L'Employeur peut assigner temporairement un salarié victime d'une lésion professionnelle qui, suivant un examen médical, est incapable temporairement de continuer à accomplir les tâches de sa classification et ce, conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles et aux conditions prévues au présent article.

b) Tout point d'intérêt concernant les assignations temporaires, incluant la détermination des tâches à accomplir, fera l'objet de discussion au comité de santé et sécurité.

c) L'Employeur peut assigner temporairement un salarié à d'autres tâches à la condition que le médecin qui a charge du salarié croit que :

Le salarié est raisonnablement en mesure d'accomplir le travail;

Ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité du salarié au sens prévu par la Loi compte tenu de sa lésion et;

Ce travail est favorable à la réadaptation du salarié.

De plus, si le salarié n'est pas d'accord avec son médecin traitant, il peut se prévaloir de la procédure prévue par les articles 37 à 37.3 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail; dans ce cas, le salarié n'est pas tenu de faire le travail que lui assigne l'Employeur tant que le rapport du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.

d) Toute demande d'assignation temporaire est faite en utilisant le formulaire d'assignation temporaire de la CSST et doit comprendre une description du travail pour lequel cette assignation temporaire est demandée.

e) Dès qu'il y a assignation temporaire, l'Employeur doit informer le Syndicat le jour même, en remettant la copie du formulaire d'assignation signée par le médecin. Lorsque l'Employeur a complété le formulaire ADR, lors d'une réclamation, il en remet une copie au salarié, à la CSST et au Syndicat le plutôt possible.

f) L'assignation temporaire d'un salarié se fait sur un horaire de travail régulier sauf après entente entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié.

De plus, l'application des principes reliés à l'assignation temporaire ne peut permettre de déplacer ou de réduire les heures d'un autre salarié.

g) Le temps nécessaire consacré à des traitements et visites médicales par le salarié en assignation temporaire est inclus dans son horaire de travail.

En autant que possible, le salarié doit prendre ses rendez-vous pour ses traitements ou visites médicales sur son quart de travail, soit en début, soit vers la fin de son quart.

Advenant cependant qu'un rendez-vous soit pris en dehors de son horaire de travail, celui-ci est retranché du nombre d'heures consacrées au rendez-vous, jusqu'à un maximum de quatre (4) heures par jour. Les périodes de travail et de rendez-vous ne peuvent excéder huit (8) heures par jour.

Le salarié avise l'Employeur de ses rendez-vous pour traitements ou visites médicales avant l'établissement de son horaire.

- h) Le salarié en assignation temporaire continue d'être couvert par la présente convention collective. Le salarié reçoit la rémunération et les avantages prévus à la convention collective. Toutefois, cette rémunération et ces avantages ne peuvent être inférieurs ou supérieurs à ce qu'il aurait reçu ou bénéficié n'eût été de sa lésion professionnelle.
- i) Le salarié bénéficiant d'une assignation temporaire est rémunéré pour les heures de temps supplémentaire qu'il aurait effectuées s'il n'était pas en assignation temporaire conformément aux dispositions de la Loi.
- j) Le salarié qui est en assignation temporaire au moment où surviennent ses vacances, peut choisir de les reporter à une date ultérieure, laquelle devra avoir convenu entre le salarié et son supérieur immédiat.

## **ARTICLE 29 UNIFORMES ET VÊTEMENTS**

29.01 Les uniformes sont remplacés par l'employeur s'ils sont non réparables et en mauvais état.

29.02 Les salariés réguliers et les salariés à temps partiel de cuisine autres que plongeurs, ont droit, le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année, s'ils ont au moins un (1) an d'ancienneté à cette date et s'ils sont toujours en fonction, à une allocation de soixante-dix neuf dollars et six cents (\$79,06) par année pour défrayer le coût de chaussures de sécurité et des outils qu'ils doivent fournir dans l'exercice de leur fonction.

Les salariés réguliers et les salariés à temps partiel à la plonge et les préposées aux chambres, équipiers banquets et équipier entretien ménager ont droit, le 1er janvier de chaque année, s'ils ont au moins un (1) an d'ancienneté à cette date et s'ils sont toujours en fonction, à une allocation de soixante-dix neuf dollars et six cents (\$79,06) par année pour défrayer le coût de chaussures.

Les chaussures de sécurité mentionnées aux paragraphes qui précèdent doivent être d'une marque et d'un modèle ayant fait l'objet d'entente entre le salarié et l'employeur. Le port de telles chaussures de sécurité est obligatoire.

Les allocations prévues ci-haut sont portées à quatre vingt-un dollars et quarante trois cents (\$81,43) au premier janvier 2010, à quatre vingt-trois dollars et quatre vingt-sept cents (\$83,87) au premier janvier 2011 et à quatre vingt-six dollars et trente-neuf cents (\$86,39) au premier janvier 2012

29.03 Les préposées aux chambres et personnel serveur féminin qui ont un statut régulier et qui ont un (1) an d'ancienneté au 1er janvier 2010, ont droit, à cette date, à une allocation de quatre vingt-un dollars et quarante trois cents (\$81,43) pour défrayer le coût de bas de nylon. Ce montant sera porté quatre vingt-trois dollars et quatre vingt-sept cents (\$83,87) au premier janvier 2011 et à quatre vingt-six dollars et trente-neuf cents (\$86,39) au premier janvier 2012. Cette allocation ne sera pas payable si l'uniforme comprend un pantalon.

29.04 À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les montants prévus aux articles 29.02 seront remboursés sur présentation de facture seulement.

### **ARTICLE 30 POURBOIRES**

- 30.01 Les pourboires versés par les cadres de même que les pourboires versés pour des fonctions tenues par l'employeur et dont le coût est défrayé par lui est de 12%.
- 30.02 Les salariés qui effectuent la manutention des bagages touchent un dollar et cinquante (1,50 \$) à l'entrée et un dollar et cinquante (1,50 \$) à la sortie pour la manutention des bagages dans le cas des "tours" lorsque tels montants sont négociés et compris dans le contrat avec l'organisateur de tels "tours".

**ARTICLE 31 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

31.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et elle demeure en vigueur jusqu'au 31 mars de l'an 2012.

31.02 À l'expiration de la présente convention collective, les parties conviennent que toutes les conditions de travail contenues dans celle-ci vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective sous réserve par l'une ou l'autre des parties de l'exercice de son droit de grève ou de lock-out.

31.03 Pendant la durée de la présente convention collective, il n'y a ni grève, ni lock-out, ni ralentissement de quelque nature que ce soit.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES, ce 27<sup>e</sup> jour du mois de mai 2009.

**DELTA TROIS-RIVIÈRES**

**SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE,  
DU TRANSPORT ET DES AUTRES  
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU  
CANADA (TCA-CANADA)**

\_\_\_\_\_  
<\*>  
\_\_\_\_\_  
<\*>  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
<\*>  
\_\_\_\_\_  
<\*>

\_\_\_\_\_  
<\*>  
\_\_\_\_\_  
<\*>  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
<\*>  
\_\_\_\_\_  
<\*>

## PARTIE C

### CONDITIONS PARTICULIÈRES ET EXCLUSIVES AUX SERVEURS ET AU PERSONNEL AFFECTÉ AUX BANQUETS

#### **ARTICLE 32 CONDITIONS PARTICULIÈRES ET EXCLUSIVES AUX SERVEURS:**

32.01 L'employeur consulte les serveurs réguliers et temps partiel sur leur choix dans l'ordre suivant (1) leur lieu de travail (c'est à dire : **Banquets – serveur, Le Troquet – serveur et L'Hexagone – barman**) et (2) leur quart de travail. Cette consultation s'effectue deux (2) fois par année, soit le 15 janvier, soit vers le 15 juillet. Ce choix s'exprime par écrit et il est remis à la direction générale de l'hôtel et une copie de la liste complète des choix exprimés est remise au Syndicat. Le nouveau choix s'applique dès l'horaire suivant le 15 janvier et le 15 juillet.

Advenant que les choix exprimés ne correspondent pas aux besoins réels de main d'œuvre dans les quatre (4) lieux de travail, l'ancienneté sera le facteur déterminant pour la sélection du lieu de travail.

Nonobstant ce qui précède, les serveurs qui ont limité leurs disponibilités, pourront être rappelés au travail par ordre inverse d'ancienneté si les besoins de service prévisibles ou imprévus le nécessitent.

32.02 Malgré ce qui précède, les serveurs ne peuvent pas limiter leur disponibilité dans leur lieu de travail pour travailler dans un autre lieu de travail. Ce qui veut dire que les serveurs doivent accepter d'être cédulés à des quarts différents et de changer leurs jours de congé habituels le cas échéant, sauf si l'article 16.06 s'applique. Si un serveur ne répondait pas aux exigences normales de la tâche, ce dernier ne peut pas revendiquer de compléter sa semaine normale de travail dans un autre lieu de travail.

32.03 Afin de compléter leur semaine normale de travail, (qui est de quarante (40) heures) le cas échéant, les serveurs qui répondent aux exigences normales de la tâche peuvent alors obtenir des heures disponibles dans leurs autres choix de lieux de travail et dans l'ordre de choix qu'ils ont exprimés.

32.04 Dans le cas d'annulation ou d'ajout de fonctions banquets ou de réservations au Troquet, le salarié qui désire déplacer un salarié dans un autre lieu de travail, déplace le salarié qui a le moins d'ancienneté qui est cédulé ce jour-là, sur le même quart de travail ou un autre quart de travail, en autant qu'il satisfasse aux exigences normales du poste.

Aux Banquets seulement, l'employeur doit minimiser les heures brisées en cédulant les salariés disponibles avant de l'imposer.

- 32.05 Tous les services dans les Ursulines, Radisson et salle à manger sont effectués par les serveurs de la salle à manger.
- 32.06 De plus, pour les serveurs et les équipiers banquets, les congés flottants et congés fériés ont priorité sur les congés hebdomadaires, en autant que cela ne touche pas aux préférences.
- 32.07 Lorsque nécessaire, en raison du besoin de service, l'employeur doit inscrire sur les cédules de travail, à la salle à manger, les salariés les moins anciens assignés au service aux chambres.
- 32.08 Lorsque jugé nécessaire par l'employeur et selon les besoins, une caisse de départ sera remise au salarié du bar dont le montant sera vérifié par les deux parties.

**(FIN DES CONDITIONS PARTICULIÈRES ET EXCLUSIVES AUX SERVEURS)**

## PARTIE C

### **ARTICLE 33 CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AU PERSONNEL** **AFFECTÉ AUX BANQUETS**

#### 33.01 **Liste d'extra banquets**

- a) Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'employeur dresse une liste d'extra banquets comprenant vingt (20) noms lesquels sont rappelés dans l'ordre prévu à la liste à la condition qu'ils soient accessibles et disponibles.
- b) Les extra banquets sont placés en fonction du nombre d'heures qu'ils ont effectués au cours de la période de six (6) mois qui précède de façon à favoriser les extra banquets qui ont fait le plus grand nombre d'heures. Cette liste est refaite au plus tard le 15 janvier et le 15 juillet de chaque année.
- c) Les extra-banquets qui ont effectués trois cent-vingt (320) heures à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) mois et qui auront été en congé de maladie, accident ou accident de travail pendant plus d'une (1) semaine entière accompagnée d'un certificat médical avec diagnostic ou en congé de maternité ou paternité se verront crédités des heures travaillées par le salarié du rang suivant sur la liste d'ancienneté.
- d) L'extra-banquet qui refuse d'être cédulé au service du petit déjeuner est aussi réputé avoir refusé d'être cédulé au service du déjeuner.
- e) Le salarié qui s'est déclaré disponible, qui est cédulé pour travailler et qui ne se présente pas au travail pour plus de deux (2) fonctions est radié de la liste du personnel "extra-banquets" et est réputé avoir quitté volontairement son emploi.

33.02 Lors des fonctions du service des banquets, les salariés sur appel et extra banquets seront rappelés selon le nombre d'heures qu'ils ont effectués au cours de la période de six (6) mois qui précède et ce selon la procédure prévue à l'article 33.01.

33.03 Dans l'exécution du service, l'employeur entend respecter les normes générales qui suivent, en autant que faire se peut :

- service régulier à l'assiette : vingt-quatre (24) couverts minimum par serveur et de trente (30) couverts minimum à un service buffet par serveur.
- service à la pince : quatre (4) tables rondes de huit (8) personnes : deux (2) serveurs;
- Canapés, hors-d'oeuvres : cinquante (50) douzaines par serveurs;
- Frais de "débouchonnage" de vins et vins mousseux : trois et vingt-cinq (3,25\$) par bouteille.
- Frais de "débouchonnage" de champagne : six dollars et cinquante (6,50\$) par bouteille.
- Frais de "débouchonnage" de bière: soixante cents (0.60\$) par bouteille.

- 33.04 Le salarié serveur et barman qui est requis de se présenter au travail reçoit un salaire basé sur son taux horaire avec un minimum de trois (3) heures par jour.
- 33.05 De plus, pour les salariés affectés aux banquets, l'employeur assigne les serveurs selon l'ordre d'ancienneté et sur les fonctions où le prix du menu est le plus élevé (incluant la boisson prévue au contrat). Pour toute fonction non cédulée (dernière minute), l'employeur affiche les fonctions et apporte les changements d'assignation selon l'ancienneté dans le même lieu de travail.
- 33.06 Un salarié qui refuse d'être cédulé au service du petit déjeuner est réputé avoir refusé le service du déjeuner, sauf si l'employeur a ultimement besoin de ses services.
- 33.07 Les pourboires versés pour les salariés servant dans une fonction aux banquets seront de 12 %.
- Le pourboire banquet sera réparti selon le travail effectué en collectivité, à savoir:
- 30% du pourboire sera attribué pour la mise en place;
  - 40% du pourboire sera attribué pour le service aux invités;
  - 30% du pourboire sera attribué pour le débarassage.
- Pour les équipiers banquet; les pourboires seront répartis au prorata des heures régulières travaillées durant la semaine.
- 33.08 L'employeur retient le minimum prescrit par la loi en ce qui concerne les impôts à prélever sur les pourboires versés aux salariés affectés aux banquets.
- 33.09 Tout service de nourriture et boisson se doit d'être effectué par des serveurs. Malgré ce qui précède, les équipiers continueront d'effectuer en exclusivité les pauses café sans service. De plus, toute commande supplémentaire sera effectuée par l'équipier s'il n'y a pas de serveur disponible sur place. (pour 23 clients et moins)
- 33.10 Dans le cas de tout bar où le montant des ventes est en dessous de trois cents dollars (300.00\$) on verse vingt dollars (20.00\$) à chaque barman.
- 33.11 Tous services de pause-café (C.O.D.) de moins d'une (1) heure sont accordés aux équipiers banquets. Ceux d'une heure et plus consécutives sont accordées aux serveurs.
- 33.12 Lorsque la boisson n'est pas fournie par l'hôtel, frais de dé bouchonnage est indiqué sur le bon de commande.
- 33.13 (2003) Répartition des ventes par serveurs pour les bars payants
- Chaque bar est muni d'une feuille de pointage qui est remplacée lors de changement d'effectifs. Le calcul des ventes est ainsi fait au prorata des ventes partielles par rapport aux heures travaillées.

## **ANNEXE A**

### Départements et taux de salaires

#### **Département 1 : Service à la clientèle / Restauration – Banquets**

	<b>01-avr-09</b>	<b>01-avr-10</b>	<b>01-avr-11</b>
Serveur	10.79	11.11	11.44
Barman	11.45	11.79	12.14
Mini-bar	14.17	14.60	15.04
Capitaine	14.68	15.12	15.57
Équipiers	13.51	13.92	14.34

#### **Département 1 : Service à la clientèle / Hébergement**

	<b>01-avr-09</b>	<b>01-avr-10</b>	<b>01-avr-11</b>
Préposé aux chambres/buanderie	14.51	14.95	15.40
Préposé au garage/Équipier	13.51	13.92	14.34

#### **Département 1 : Service à la clientèle / Restauration – Cuisine**

	<b>01-avr-09</b>	<b>01-avr-10</b>	<b>01-avr-11</b>
Plongeur	13.51	13.92	14.34
Aide cuisinier	14.37	14.80	15.24
Aide pâtissier	14.18	14.61	15.05
Pâtissier	16.42	16.91	17.42
Cuisinier	16.42	16.91	17.42

Les salariés en probation embauchés après la signature reçoivent le salaire minimum sans pourboire, indépendamment que le salarié soit à pourboire ou pas durant les cent soixante (160) premières heures de travail.

Par la suite, le salarié en probation recevra quatre-vingt-cinq (85%) pour-cent du taux horaire prévu à l'annexe A mais non moindre que le salaire minimum.







## **LETTRE D'ENTENTE # 4**

### **STATIONNEMENT**

L'interprétation de la clause 18.06 se lit comme suit :

- 1) L'employeur fournit gratuitement le stationnement extérieur des véhicules des salariés. Il est entendu que ce bénéfice est imposable. Ce privilège est exclusivement pour les employés en fonction et ne peut être utilisé en dehors des heures de travail. Une vignette d'identification sera remise à chaque employé et celle-ci devrait être placée en évidence dans le véhicule de l'employé (rétroviseur) en tout temps.

#### **Exemple du calcul d'imposition pour le stationnement**

Un employé qui travaille 5 jours par semaine à raison de 8 heures par jour est rémunéré pour un total de 40 heures. La convention établit le pourcentage d'imposition du stationnement à 10% et le taux d'imposition salarial est de 30%.

Monsieur X travaille 40 heures/semaine, il est donc imposé sur 4\$ ce qui équivaut à 1,20\$ par semaine pour son stationnement.

- 2) Tous les employés qui ne voudront pas se prévaloir de ce privilège, le tarif régulier journalier de 6\$ sera applicable.

Si Monsieur X ne veut pas se prévaloir du privilège « stationnement » tel que défini dans la convention collective ce dernier devra déboursier :

5 jours X 6\$ = 30\$ par semaine pour son stationnement.

C'est donc 1,20\$ ou 30\$ par semaine selon votre choix.

- 3) Pour tous les employés qui ne veulent pas se prévaloir de ce privilège (stationnement imposable) devront remplir un formulaire prévu à cet effet via leur chef de département respectif.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES, ce 27<sup>e</sup> jour du mois de mai 2009.

**DELTA TROIS-RIVIÈRES**

---

<\*>

---

<\*>

---

<\*>

---

<\*>

**SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE,  
DU TRANSPORT ET DES AUTRES  
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU  
CANADA (TCA-CANADA)**

---

<\*>

---

<\*>

---

<\*>

---

<\*>