

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

**SOCIÉTÉ EN COMMANDITE CLOCKTOWER  
OPÉRANT LE CENTRE SHERATON MONTRÉAL**

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)**

**SECTION LOCALE 2609 CENTRE SHERATION**

**2011-2014**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 -	BUTS DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2 -	DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES.....	1
ARTICLE 4 -	DROITS DE LA DIRECTION .....	16
ARTICLE 5 -	DROITS SYNDICAUX .....	17
ARTICLE 6 -	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE .....	20
ARTICLE 7 -	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	29
ARTICLE 8 -	SANCTIONS DISCIPLINAIRES .....	35
ARTICLE 9 -	ANCIENNETÉ.....	38
ARTICLE 10 -	MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	43
ARTICLE 11 -	MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL.....	52
ARTICLE 12 -	CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES .....	57
ARTICLE 13 -	SANTÉ-SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE.....	59
ARTICLE 14 -	ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	64
ARTICLE 15 -	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	69
ARTICLE 16 -	PÉRIODES DE REPAS ET DE REPOS .....	77
ARTICLE 17 -	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	80
ARTICLE 18 -	CONGÉS FÉRIÉS.....	84
ARTICLE 19 -	VACANCES ANNUELLES .....	87
ARTICLE 20 -	CONGÉS SOCIAUX .....	92
ARTICLE 21 -	JURÉ ET CONGÉS PERSONNELS.....	94
ARTICLE 22 -	DROITS PARENTAUX .....	98
ARTICLE 23 -	CRÉDITS DE JOURS DE MALADIE.....	103
ARTICLE 24 -	ASSURANCES COLLECTIVES .....	106
ARTICLE 25 -	RÉGIME DE RETRAITE .....	111
ARTICLE 26 -	VÊTEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL.....	117
ARTICLE 27 -	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES.....	120
ARTICLE 28 -	FORMATION PROFESSIONNELLE .....	139
ARTICLE 29 -	DROITS ACQUIS.....	141
ARTICLE 31 -	GRÈVE OU LOCK-OUT .....	145
ARTICLE 32 -	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	146
ARTICLE 33 -	DURÉE DE LA CONVENTION .....	146

## ANNEXES

ANNEXE A .....	148
ANNEXE B .....	151
ANNEXE C .....	179
ANNEXE D .....	179

## LETTRES D'ENTENTE

NO. 1 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES SUR LE TRAVAIL DES CADRES .....	181
NO. 2 - HORAIRE DE TRAVAIL PAR ROTATION POUR LE BUREAU DES CHASSEURS .....	182
NO. 3 - POURBOIRES ET/OU FRAIS DE SERVICE DANS LE SALAIRE.....	182
NO. 4 - DINDE DE NOËL.....	183
NO. 5 - CONGÉS DE FIN DE SEMAINE - PRÉPOSÉES AUX CHAMBRES.....	183
NO. 6 - TRAVAIL DES CADRES (ART. 3.02) AU DÉPARTEMENT DE LA RÉCEPTION .....	185
NO. 7 - CONCIERGE .....	185
NO. 8 - PRIME DE SUPERVISEUR DE SUPPORT AU DÉPARTEMENT DE LA RÉCEPTION ET DU NIVEAU CLUB .....	186
NO. 9 - LIVRAISON DES FACTURES AUX CHAMBRES .....	186
NO. 10 - TRAVAIL À FORFAIT ET SOUS-CONTRATS AU DÉPARTEMENT DE L'ENTRETIEN TECHNIQUE ....	187
NO. 11 - LES CLASSIFICATIONS AU DÉPARTEMENT DE L'ENTRETIEN TECHNIQUE .....	187
NO. 12 - AFFECTATION DES CHEFS DE PARTIE .....	188
NO. 13 - CHEF CONCIERGE.....	188
NO. 14 - HORAIRE DES ÉQUIPIERS BANQUETS .....	189
NO. 15 - CHARGE DE TRAVAIL .....	189
NO. 16 - JOAO DASILVA .....	189
NO. 17 - RESTAURANT LE BISTRO DU BOULEVARD .....	190
NO. 18 - CHALEUR BUANDERIE .....	190

<b>NO. 19 - MESURE DE TRANSITION POUR L'ARTICLE 25.06 .....</b>	<b>190</b>
<b>NO. 20 - MONTAGE NIVEAU CLUB .....</b>	<b>190</b>
<b>NO. 21 - ASSURANCES COLLECTIVE TEMPS PARTIEL.....</b>	<b>191</b>
<b>NO. 22 - OBJETS TROUVES DANS LES COFFRES-FORT ...</b>	<b>191</b>
<b>NO. 23 - PROGRAMME DE «UP SALE» .....</b>	<b>191</b>
<b>NO. 24 - HORAIRES DE RESTAURATION.....</b>	<b>191</b>
<b>NO. 25 - SALAIRES.....</b>	<b>192</b>
<b>NO. 26 - COUTURIÈRE .....</b>	<b>192</b>
<b>NO. 27 - NICK SEFERIADIS.....</b>	<b>192</b>
<b>NO. 28 - COMITÉ VERT .....</b>	<b>192</b>
<b>NO. 29 - YASMIRA CARABALLO .....</b>	<b>192</b>
<b>NO. 30 - PÉRIODE DE REPAS .....</b>	<b>193</b>
<b>NO. 31 - RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES .....</b>	<b>193</b>
<b>MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE .....</b>	<b>194</b>

## **ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION**

### **1.01 But de la convention**

La présente convention a pour but de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et ses salariés, de définir des conditions de travail et de prévoir une méthode de règlement des griefs pouvant surgir pendant sa durée.

## **ARTICLE 2 - DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES**

### **2.01 Langue de travail**

La langue de communication entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés est le français, conformément aux dispositions de la Charte de la langue française.

### **2.02 Règles d'interprétation**

- a) Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de clause lorsque contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public n'entraînera pas la nullité de la convention, mais seulement de ladite clause ou partie de clause qui sera alors considérée comme non existante.
- b) En tout temps pendant la durée de la présente convention, les parties se réservent le droit d'ignorer ou de modifier l'un ou l'autre des articles de cette convention par entente mutuelle écrite.

- c) Selon le contexte dans la présente convention collective, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel.
- d) La version française de cette convention en constitue le texte officiel.

## 2.03 **Définition des termes**

Dans la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée:

- a) «**salarié en probation**» - désigne un salarié qui n'a pas complété sa période de probation au sens de l'article 9.01 de la présente convention;
- b) «**salarié à temps plein**» - désigne un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé de façon régulière trois (3) jours ou plus par semaine même s'il est cédulé de temps à autre pour moins de trois (3) jours par semaine;
- c) «**salarié à temps partiel**» - désigne un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé de façon régulière moins de trois (3) jours par semaine même s'il est cédulé de temps à autre pour trois (3) jours ou plus par semaine.

Le salarié à temps partiel doit être minimalement disponible le samedi, le dimanche, les jours fériés ainsi qu'une autre journée durant la semaine.

Le salarié à temps partiel doit être disponible le samedi, le dimanche, les jours fériés ainsi que trois

(3) autres journées durant la semaine entre la période du 14 juin et du 1<sup>er</sup> septembre.

- d) «**salarié surnuméraire**» - désigne un salarié qui a complété sa période de probation mais qui n'est pas cédulé de façon régulière et qui ne se rapporte au travail que sur appel de l'Employeur ou qui est embauché pour faire face à un surplus de travail pour une période déterminée.

Les salariés surnuméraires sont inscrits aux horaires de travail en conformité aux dispositions des articles 15.03 et 15.04.

Un salarié surnuméraire qui travaille plus de quatre-vingt-dix (90) jours à l'intérieur d'une période de douze (12) mois voit son statut de surnuméraire transformé en celui de temps partiel.

Toutefois, à compter de ce moment, ce salarié doit nécessairement se rendre disponible pour travailler en fonction des dispositions de l'article 2.03 c).

L'embauche d'un salarié surnuméraire ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la création d'un poste à temps plein ou à temps partiel.

- e) «**stagiaire**» - signifie un étudiant qui, afin de compléter son programme scolaire, doit suivre un stage en milieu hôtelier. Les stagiaires non rémunérés sont placés sur les horaires de travail en sus des employés rémunérés qui sont autrement requis; l'Employeur n'assigne pas des stagiaires non rémunérés au lieu d'employés rémunérés.

Un stagiaire sera rémunéré au taux prévu à l'annexe "A" de la convention collective, s'il remplace un salarié couvert par la présente convention.

L'utilisation par l'Employeur d'un stagiaire ne peut avoir pour effet d'occasionner des mises à pied ou d'empêcher le rappel au travail d'un salarié en mise à pied ou de réduire les heures et/ou les jours de travail des salariés de l'unité de négociation ou encore d'empêcher la création d'un poste;

f) **«conjoint»** - Aux fins de l'application de la convention collective, "conjoint" désigne l'homme et la femme qui :

1. sont mariés et cohabitent;
2. qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
3. qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an et sont publiquement représentés comme conjoints;

et

les personnes du même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an et qui sont publiquement représentées comme conjoints.

Le salarié assume le fardeau de démontrer qui est son conjoint.

Cette présentation publique se fait par désignation écrite; telle désignation prenant effet au moment de sa notification et annulant la couverture de la personne désignée antérieurement comme conjoint.

- g) «**mutation**» - signifie un transfert permanent d'un salarié suite à un affichage d'un poste d'une classification à un autre poste de la même ou d'une autre classification dont le taux horaire régulier est plus élevé, égal ou inférieur;
- h) «**mise à pied**» - signifie le fait pour un salarié à temps plein d'être privé de travail pour une (1) journée ou plus dans sa semaine de travail. Toutefois, un salarié désirant travailler et travaillant effectivement un nombre inférieur de jours auquel lui donnerait normalement droit son ancienneté, n'est pas en situation de mise à pied;
- i) «**salaire**» - signifie, pour les fins d'application des bénéfices prévus à la présente convention, le salaire ainsi que les sommes déclarées ou attribuées à titre de pourboire et/ou de frais de service.

De plus, lorsqu'on se réfère à la notion de salaire annuel gagné ou de toute autre expression équivalente, cela comprend toute rémunération reçue à titre de vacances ou de congés payés en vertu des dispositions de la présente convention.

- j) «**Pourboire**» - Signifie toute somme laissée par quiconque à un salarié à titre de pourboire, gratuité, frais de service ou autre expression équivalente.
- k) «**Salarié temporaire**» - désigne un salarié qui a complété sa période de probation et qui est titulaire d'un poste temporaire suite à un affichage de poste tel que prévu à l'article 10.02 b) et attribué tel que prévu à l'article 10.04.

Pour ce qui est du calcul des anciennetés et des changements de statut sur un poste temporaire, il est entendu que toutes les journées travaillées seront comptabilisées pour l'ancienneté générale, que les journées travaillées en dehors du département d'origine ne seront pas comptabilisées pour l'ancienneté départementale et que les journées travaillées en dehors de la classification d'origine ne seront pas prises en considération pour le changement de statut.

#### 2.04 **Changement de statut**

- a) Un salarié acquiert un nouveau statut s'il obtient un nouveau poste d'un statut différent suite à un affichage.
- b) Le salarié à temps plein ou à temps partiel qui occupe un poste temporairement créé ou qui effectue le remplacement d'un salarié absent suite à un affichage ou à un transfert au sens de l'article 10.08 conserve son statut de temps plein ou de temps partiel selon le cas ainsi que tous les droits s'y rattachant durant le temps où il occupe ledit poste. Cependant, le salarié qui effectue le remplacement d'un salarié absent en raison de l'article 6.10 de la convention collective obtient les droits se rattachant au poste qu'il remplace. Au terme du poste temporaire ou du remplacement, le salarié retourne sur le poste qu'il détenait auparavant et les dispositions de l'article 11 s'appliquent si tel poste n'existe plus.

Cependant, le salarié à temps partiel qui obtient un tel poste temporaire à temps plein ou qui remplace un salarié à temps plein absent bénéficie des heures

garanties applicables au salarié à temps plein et est cédulé comme s'il était le moins ancien des salariés à temps plein de la classification et du département où il obtient le poste temporaire.

- c) Nonobstant les dispositions du paragraphe a) qui précède, un salarié à temps partiel ou surnuméraire qui travaille une moyenne de trois (3) jours ou plus par semaine durant vingt (20) semaines consécutives acquiert le statut de salarié régulier, malgré les dispositions de l'article 10 de la convention collective. Toutefois, cela ne s'applique pas dans les cas de remplacement pour accident, maladie, congé sans solde et congé parental qui ont une durée de plus de quinze (15) jours.

La révision des statuts sera faite sur une base continue à compter de la signature de la convention collective.

- d) Il est entendu que le salarié à temps partiel ou surnuméraire qui obtient un poste à temps plein conformément à la présente procédure doit nécessairement se rendre disponible pour travailler en fonction de la semaine normale de travail telle que définie à l'article 15.01.
- e) Un salarié à temps plein qui désire travailler moins de trois (3) jours par semaine doit aviser l'Employeur par écrit quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu qu'un tel salarié acquiert dès lors le statut de salarié à temps partiel.

## 2.05 **Non-discrimination**

Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de discrimination à l'égard de qui que ce soit, en raison de sa race, sa couleur, son sexe, la grossesse, son orientation sexuelle, son état civil ou son âge dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ou en raison de ses activités syndicales.

Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi est réputée non-discriminatoire.

## 2.06 **Politique de respect mutuel au travail**

- a) L'Employeur met en place une politique générale qui vise à assurer un milieu de travail favorisant l'intégrité physique et psychologique des personnes à son emploi.
- b) Le Syndicat s'engage à collaborer avec l'Employeur pour développer toute politique ou prendre tout moyen visant à prévenir et à mettre fin aux comportements violents ainsi qu'au harcèlement sous toutes ses formes.

Le Syndicat reconnaît la pertinence du comité de qualité de vie au travail et le programme d'aide aux employés.

- c) À cette fin, les parties conviennent des définitions ou principes suivants:

1. Les conduites violentes se manifestent sous forme de comportements violents par le contrôle d'une personne contre son gré en utilisant la force physique ou psychologique. Le terme violence comprend l'utilisation de la force, de menaces proférées avec ou sans armes, des agressions verbales.

Les relations entre les personnes dégénèrent parfois en comportements violents de toute nature (physique, verbal, psychologique) en ce sens qu'ils font appel à une force excessive et brutale (menace, coups, oppression, abus d'autorité, etc.).

## 2. **Les types de harcèlement**

### i) **Le harcèlement psychologique :**

Il s'agit d'une conduite qui se manifeste par des attaques incessantes, des critiques et de moqueries répétées qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables.

### ii) **Le harcèlement sexuel :**

Le harcèlement sexuel est une forme particulière de harcèlement qui se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, qui par leur caractère insistant ou répétitif, ont pour effet de porter atteinte à la dignité ou

à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, ou qui entraînent des conditions de travail défavorables.

Le harcèlement sexuel peut prendre des formes diverses telles que:

- demandes insistantes de faveurs sexuelles ou propositions répétées non désirées ou non sollicitées;
- remarques, insultes, plaisanteries et commentaires à caractère sexuel portant atteinte à la dignité humaine ou au bien-être de l'autre personne;
- promesse implicite ou explicite de récompense liée à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel;
- menaces, représailles, refus de promotion, congédiement, échec scolaire ou autres injustices associées à des faveurs sexuelles non obtenues;
- assaut qui inclut une manifestation de violence physique ou l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue;
- toute autre manifestation à caractère sexuel offensante pour une personne;
- un acte qui engendre un effet nocif continu;

iii) **Le harcèlement racial :**

Il s'agit d'une conduite qui se manifeste, entre autres, par des paroles, des actes, des gestes répétés à caractère vexatoire ou méprisant à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de la race, de la couleur, de l'origine ethnique ou nationale.

Il se présente concrètement, pour une personne asiatique, autochtone ou autre, par la découverte de graffitis offensants sur son casier ou son bureau, devoir subir les blagues raciales de ses collègues, des plaisanteries ou des insinuations humiliantes, voire des insultes ou des injures, être dissuadée de rechercher une promotion, être victime de vandalisme ou de dommage à sa voiture et à ses vêtements, de voies de faits ou d'agression.

- d) Un salarié à qui une sanction disciplinaire est imposée en regard d'un comportement violent ou de harcèlement peut déposer un grief et le Syndicat, après enquête, peut le référer à l'arbitrage selon les dispositions de la convention collective.

L'arbitre a les pouvoirs prévus à l'article 7.05 b) de la présente convention pour trancher sur la mesure disciplinaire. Toutefois, il est convenu que l'arbitre devra se référer aux définitions et principes contenus au présent article dans son appréciation des faits.

<b>DIVISIONS</b>	<b>DÉPARTEMENTS</b>	<b>CLASSIFICATIONS</b>
<b>I- RESTAURANTS ET BARS</b>	Bistro Boulevard	Serveur
	Service aux chambres	Capitaine Serveur
	Niveau Club	Majordome
	Café-bar	Serveur Barman combiné Commis au comptoir Commis-débarrasseur
<b>II - PRÉPARATION DE NOURRITURE</b>	Cuisine	Chef de partie Cuisinier Casserolier Nettoyeur cuisine
	Cafétéria	Préposé à la cafétéria
	Plonge	Préposé à la plonge et rebuts Cafetier
<b>III - HÉBERGEMENT</b>	Entretien ménager	Équipier Préposée aux chambres
	Buanderie	Laveur Préposé à la buanderie
	Magasin	Magasinier
	Uniforme	Couturière
	Piscine	Sauveteur
<b>IV - COMMUNICATIONS</b>	Standard téléphonique	Téléphoniste/standardistes
<b>V- SERVICE DES BANQUETS</b>	Banquets	Serveur Barman Équipier banquet Caissière banquet

DIVISIONS	DÉPARTEMENTS	CLASSIFICATIONS
VI - RÉCEPTION	Réception	Commis à la réception Concierge
VII - ENTRETIEN TECHNIQUE	Entretien technique	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Préposé à l'entretien spécialisé (menuiserie, peinture, plâtre, tapisserie, serrurerie, soudure, béton)</li> <li>➤ Préposé à l'entretien général (entretien cédulé/ « can fix-it »)</li> <li>➤ Préposé à la maintenance (appels d'urgence/ « house calls »)</li> <li>➤ Maintenance préventive</li> </ul>
VIII - BUREAU DES CHASSEURS	Bureau des chasseurs	Capitaine Chasseur Portier

## ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

### 3.01 Reconnaissance du Syndicat

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation émise par le ministère du Travail et qui se lit comme suit : *"Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau, de la sécurité, des coordonnateurs, des chefs équipiers, des chefs de groupes entretien technique et le personnel de vente.. »*

### 3.02 **Travail des personnes exclues de l'unité de négociation**

Les personnes exclues de l'unité de négociation ainsi que les cadres ne doivent pas accomplir le travail qui est régulièrement exécuté par les salariés couverts par la présente convention si cela a pour effet d'occasionner des mises à pied ou d'empêcher le rappel au travail de salariés en mise à pied ou de réduire les heures de travail des salariés ou encore d'empêcher la création d'un poste.

Nonobstant le paragraphe qui précède, les personnes exclues de l'unité de négociation ainsi que les cadres peuvent accomplir du travail qui est régulièrement exécuté par les salariés assujettis à la présente convention à des fins de formation ou dans des cas de surcharge imprévue de travail, le tout de façon temporaire et occasionnelle.

Par surcharge imprévue de travail, les parties comprennent des situations telles des annulations de vols, des conditions climatiques empêchant le départ de la clientèle ou toute autre situation du même type pour laquelle une planification des effectifs ne pouvait être faite.

### 3.03 **Application de la convention**

Chaque salarié couvert par le certificat d'accréditation bénéficie de toutes et chacune des dispositions de la convention collective à moins d'indication contraire.

### 3.04 **Ententes particulières**

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention ou

relative à des conditions de travail non prévues dans la convention entre un salarié et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'accord écrit du Syndicat.

### 3.05 **Travail à forfait et sous-contrat**

- a) Pendant la durée de la présente convention, sauf dans le cas de ce qui est déjà concédé à des tiers à la date de la signature des présentes, l'Employeur convient de ne pas confier à des tiers, par sous-traitance, du travail normalement exécuté par les salariés de l'unité de négociation;
- b) Cependant, la présente disposition ne restreint pas le droit de l'Employeur de confier à des tiers du travail d'entretien nécessitant une main-d'oeuvre plus spécialisée (exemple: ascenseurs, dactylographes, etc.).
- c) Aux fins d'application des paragraphes qui précèdent, les parties reconnaissent, en autres, l'existence des sous-contrats suivants :
  - 1. nettoyage de nuit
  - 2. lavage extérieur des vitres de l'hôtel
  - 3. entretien des plantes

Dans l'éventualité où l'Employeur décidait de mettre fin à l'un ou l'autre sous-contrat ci-haut décrit et de ne plus donner à sous-contrat tel(s) travail(travaux), il s'engage à afficher des postes conformément aux dispositions de la convention collective.

- d) Il est convenu que, dans les cas de travaux urgents qui doivent être exécutés dans un laps de temps déterminé pour répondre aux besoins de la clientèle,

L'Employeur peut céder de tels travaux à des tiers, par sous-contrats, si les salariés normalement affectés à de tels travaux sont déjà en fonction ou ne sont pas disponibles immédiatement pour effectuer le travail requis.

Cependant, un tel sous-contrat ne doit pas avoir pour effet de réduire les heures normales de travail des salariés de l'unité de négociation, ni de causer une mise à pied, ni d'empêcher un droit de rappel ou la création d'un poste ou l'embauche d'un salarié.

- e) L'Employeur convient de transmettre au Syndicat toute information utile en regard de l'application du présent article concernant tout travail à forfait ou sous-contrat confié à des tiers.
- f) Advenant que l'Employeur, après avoir suivi les étapes prévues par la présente convention collective, n'ait pu combler son besoin de main-d'œuvre et doit avoir recours à du personnel de sous-traitant il est entendu que l'équivalent des cotisations syndicales qui auraient été perçues d'un employé de l'hôtel est versé au Syndicat. Sur demande, l'Employeur fournit au Syndicat le nombre d'heures effectuées par le ou les employés du sous-traitant.

## **ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION**

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

L'Employeur a le droit exclusif d'assurer l'efficacité et la rentabilité de ses opérations, de gérer et d'opérer son établissement et de conduire son entreprise sujet aux seules restrictions imposées par la convention collective,

l'Employeur conservant les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention.

#### 4.02 **Compatibilité**

L'Employeur s'engage à exercer ses droits de direction de façon compatible avec la présente convention à défaut de quoi un grief peut être soumis.

#### 4.03 **Règlements**

Tout nouveau règlement entrera en vigueur trois (3) jours après que l'Employeur l'aura affiché et en aura remis copie au Syndicat. Ce règlement devra demeurer affiché pour trente (30) jours après son entrée en vigueur.

Tout règlement ne doit pas entrer en conflit avec les dispositions de la présente convention et ne doit pas être déraisonnable, à défaut de quoi un grief peut être soumis par le Syndicat et dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

### **ARTICLE 5 - DROITS SYNDICAUX**

#### 5.01 **Régime syndical**

Tout salarié doit, comme condition d'emploi, adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la présente convention collective.

#### 5.02 **Recrutement du personnel**

Dans tous les cas d'embauche de personnel, l'Employeur avisera le Syndicat par écrit du nom et du statut du nouveau salarié ainsi que du poste qu'il occupera. Sujet

à l'autorisation du salarié, il remettra au Syndicat une photo du nouveau salarié laquelle doit être fournie par ce dernier.

Le Syndicat sera invité à rencontrer les nouveaux salariés au terme de leur journée d'accueil. À cet effet, l'Employeur avisera verbalement le Syndicat de la date des journées d'accueil ainsi que de l'heure approximative de leur fin dans le but de permettre à un représentant de remettre à ces salariés différents documents. Tel avis sera donné au Syndicat dans un délai raisonnable mais aussi en tenant compte des délais dont l'Employeur lui-même dispose selon les circonstances.

### 5.03 **Retenue syndicale**

a) L'Employeur retient sur la paie de chaque salarié le montant de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat, et remet au trésorier du Syndicat (en libellant le chèque au nom du Syndicat) dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque mois, les cotisations syndicales ainsi retenues au cours du mois précédant ainsi qu'un état détaillé de leur perception. Cet état comprend les mentions suivantes :

1. nom et prénom du salarié, adresse et numéro de téléphone;
2. numéro d'assurance sociale
3. classification;
4. numéro du salarié et numéro du département;
5. taux horaire;
6. cotisation syndicale pour la période;
7. la période de paie;
8. masse salariale par période de paie sur les heures régulières seulement.

9. statut;
  10. la date d'embauche;
  11. la date de fin d'emploi.
- b) Dans le cas de modification du taux des retenues syndicales, cette modification s'effectue dans les trente (30) jours de la réception par l'Employeur d'un avis écrit à cette fin énonçant la modification du taux des retenues syndicales.
- c) L'Employeur convient d'inscrire sur les états de revenus pour fins d'impôt (T-4 et TP-4) de chaque salarié le montant cumulatif total de ses retenues syndicales pour l'année écoulée.
- d) Congés éducation payés (CEP)

L'Employeur convient de verser à une caisse spéciale des TCA-Canada, une somme de deux cents (0,02 \$) l'heure par salarié pour toutes les heures travaillées pour des fins de formation.

Lesdites sommes seront versées trimestriellement et elles seront envoyées par l'Employeur au nom de la section locale à l'adresse suivante :

TCA-Canada  
Caisse de formation CEP  
205, Placer Court  
North York, Willowdale (Ontario) M2H 3H9

Les chèques devront être faits à l'ordre de : Caisse de formation des dirigeants des TCA.

- e) L'Employeur convient de verser au Fonds de justice sociale des TCA-Canada, une somme de mille dollars (1,000 \$) par année de convention.

Lesdites sommes seront envoyées par l'Employeur au nom de la section locale à l'adresse suivante :

TCA-Canada  
Fonds de justice sociale  
205, Placer Court  
North York, Willowdale (Ontario) M2H 3H9

Les chèques devront être faits à l'ordre de : Fonds de justice sociale des TCA.

#### 5.04 **Exclusion du Syndicat**

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

- a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- b) le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.

### **ARTICLE 6 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**

#### 6.01 **Affichage**

- a) L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat, quatre (4) tableaux d'affichage fermés à clef et dont le Syndicat détient une clef. Ces tableaux

sont situés à l'entrée des employés, à la cafétéria, au niveau B sur le mur perpendiculaire au service des uniformes et à l'entrée des salariés au niveau A, en bas des escaliers.

De plus, l'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat une boîte de distribution munie de trois (3) casiers situés à l'entrée de la cafétéria.

- b) Le Syndicat peut distribuer tout document d'information syndicale sur les lieux de travail à la condition que cela n'affecte pas le service et que ces documents ne circulent pas dans les endroits où a accès la clientèle de l'établissement.
- c) Dans le cas d'affichage et de documents distribués, le Syndicat en remet une copie au directeur du personnel.

Tels documents ne peuvent contenir des propos qui portent préjudice à l'Employeur ou à un de ses représentants. Tout document affiché doit être signé par un membre de l'exécutif du Syndicat.

6.02 a) **Local du Syndicat**

L'Employeur met gratuitement à la disposition du Syndicat un local fermé à clef et de dimension convenable ainsi que les boissons non alcoolisées en quantité raisonnable qui doivent être consommées à l'intérieur du local syndical. Ce local syndical est situé à l'intérieur des locaux de l'Hôtel au niveau B à la place de l'ancien bureau de la sécurité et est pourvu de tables et de chaises ainsi que du téléphone et d'une connexion internet. Il est

cependant convenu que les frais d'interurbains sont à la charge du Syndicat.

b) **Salle de réunions**

L'Employeur sur préavis de quatorze (14) jours met gratuitement à la disposition du Syndicat un local lui permettant de tenir des réunions syndicales, c'est-à-dire de l'ensemble des membres du comité exécutif et des délégués syndicaux.

Il est entendu que la fréquence de ces réunions n'excédera pas une (1) fois par mois.

c) **Assemblées générales**

Le Syndicat peut tenir un maximum de trois (3) assemblées générales par année de calendrier en temps normal et un maximum de quatre (4) assemblées durant l'année de renouvellement de la convention collective, et ce, durant les heures régulières de travail et sans perte de salaire au taux horaire régulier, à la condition que les parties conviennent de la durée de chaque assemblée.

À cette fin, l'Employeur met à la disposition du Syndicat une salle convenable, incluant micros, un écran et un projecteur, et ce, sans frais, disponible sur les lieux de travail. De telles assemblées auront lieu entre 14 h 30 et 17 h à moins que les parties en conviennent autrement et il est entendu qu'un nombre suffisant de salariés sera maintenu en fonction de façon à ce que les opérations normales ne soient pas affectées.

En sus de ce qui précède, l'Employeur met à la disposition du Syndicat, en autant que possible, une

salle appropriée lui permettant de tenir deux (2) autres assemblées générales par année de convention. Les salariés participant à de telles assemblées doivent le faire en dehors de leurs heures régulières de travail.

Lors de ces assemblées, l'Employeur fournit gratuitement au Syndicat le café, le thé, les boissons gazeuses et les jus.

#### 6.03 **Comité exécutif**

L'Employeur reconnaît comme représentants officiels du Syndicat, un comité exécutif composé des officiers choisis par et parmi les membres du Syndicat. Le Syndicat avise par écrit l'Employeur des noms de ces officiers et de tout changement subséquent.

#### 6.04 **Délégués syndicaux**

L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer des délégués syndicaux dans chaque département. Chaque délégué peut avoir un substitut qui le remplace en cas d'absence. Le Syndicat doit informer par écrit l'Employeur dès la signature de la présente convention, des noms des délégués et substituts ainsi que de tout changement qui peut survenir par la suite.

#### 6.05 **Libérations syndicales des officiers et délégués syndicaux**

Un officier du Syndicat ou un délégué syndical peut s'absenter de son travail sans perte de salaire régulier, afin d'aider les salariés qu'il représente à présenter leurs griefs et discuter desdits griefs avec les représentants de l'Employeur.

Un membre de l'exécutif syndical peut momentanément s'absenter de son poste de travail, sans perte de salaire, afin d'aider les salariés qu'il représente relativement à des problèmes reliés aux conditions de travail, en autant que cela ne soit pas fait à la vue des clients et n'affecte pas le service à la clientèle. Le membre de l'exécutif avise son chef de service et s'entend avec lui sur la durée de son absence avant de quitter son poste de travail.

#### 6.06 **Comité conjoint**

- a) Un comité composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat est formé pour étudier et discuter tout problème de relation de travail ayant trait aux conditions de travail, à l'application de la convention collective, ainsi que les griefs déjà soumis à l'arbitrage en vertu de l'article 7 et généralement tout problème et toute question d'intérêt commun, notamment la qualité de vie au travail, la qualité du service à la clientèle ainsi que l'organisation du travail. Il est convenu que chaque partie peut s'adjoindre les services d'un conseiller extérieur.
- b) Pour permettre à trois (3) membres représentants du Syndicat au comité conjoint de bien étudier les problèmes de relation de travail ou de regarder toute question d'intérêt commun, notamment la qualité de vie au travail, la qualité du service à la clientèle ainsi que l'organisation du travail, il est convenu de libérer sans perte de salaire pour une journée ces membres représentants du Syndicat au comité conjoint. La demande de permis d'absence sera conforme à l'article 6.09 de la convention collective.

- c) Les parties s'avisent par écrit du nom des personnes qui les représentent sur le comité conjoint. Elles peuvent également convenir de la présence de toutes autres personnes qu'elles jugeront utiles.
- d) Ce comité se rencontre aussi souvent que les parties en conviennent, mais au moins une fois par deux (2) mois, normalement entre 9h00 et 17h00. Le but de ces rencontres est de trouver une solution équitable et juste aux problèmes soulevés par l'une ou l'autre des parties. Tout salarié délégué participant à ce comité est rémunéré à son taux horaire régulier et ce, pour l'équivalent d'une journée complète de travail de huit (8) heures ou de douze (12) heures, selon le cas (préposé à la maintenance «house call» au département de l'entretien technique).
- e) **Rencontre patronale-syndicale**

Afin de discuter de tout problème et d'harmoniser les relations de travail, l'Employeur libère, une (1) journée à toutes les deux (2) semaines deux (2) membres du comité exécutif du Syndicat. Tout salarié délégué participant à ce comité est rémunéré à son taux horaire régulier et ce, pour l'équivalent d'une journée complète de travail de huit (8) heures ou de douze (12) heures, selon le cas (préposé à la maintenance «house call» au département de l'entretien technique).

## 6.07 **Négociations**

L'Employeur libère deux (2) officiers syndicaux, sans perte de salaire, pendant une période de cinq (5) jours basés sur une rémunération équivalente à huit (8) heures. Ces journées de libération seront prises pour rencontrer

les salariés pour la préparation et la confection du cahier de demandes syndicales.

L'Employeur convient de reconnaître huit (8) délégués et/ou officiers du Syndicat pour participer à toute séance de négociation et de conciliation relative au renouvellement de la convention collective.

Les salariés membres du comité de négociation peuvent s'absenter de leur travail, pour toute la durée des séances de négociation et de conciliation. Les libérations sont effectuées pour des journées complètes. Tous les délégués et/ou officiers prévus au paragraphe précédent participant aux séances de négociation et de conciliation ont droit à une rémunération équivalente à huit (8) heures ou à douze (12) heures, selon le cas (house call au département de l'entretien technique), à leur taux horaire régulier. Dans l'application de cet article, il est convenu que le salarié qui travaille sur un quart de travail de soir ou de nuit est libéré pendant son quart de travail même si les rencontres de négociation et de conciliation sont tenues pendant le quart de travail de jour.

#### 6.08 **Permis d'absence avec solde**

Un montant de dix mille dollars (10 000 \$) est versé annuellement au Syndicat afin de défrayer le coût des journées de préparation relatives aux rencontres de comités prévus à la présente convention ou autres activités syndicales.

#### 6.09 **Permis d'absence**

- a) Sur avis écrit du Syndicat donné sept (7) jours à l'avance au directeur du personnel, les salariés désignés par le Syndicat (maximum huit (8) à la fois), obtiennent un congé sans solde pour participer à des

activités syndicales. Toutefois, un tel avis écrit du Syndicat soumis dans un délai de moins de sept (7) jours, en cas d'urgence, ne peut être refusé par l'Employeur, sans motif valable, si cela n'a pas pour effet de créer d'inconvénients à l'Employeur.

Aux fins du présent article, un maximum d'un (1) salarié par département peut s'absenter de son travail en même temps. Les officiers du Syndicat au nombre de huit (8) ne sont pas soumis à la limitation prévue ci-avant.

- b) Il est entendu qu'une (1) fois à tous les trois (3) mois le nombre maximum de huit (8) pourra augmenter à vingt-sept (27) salariés, soit huit (8) provenant du Comité exécutif et jusqu'à dix-neuf (19) des délégués prévus à l'article 6.04 pour la tenue de réunions du conseil syndical.
- c) Les salariés ainsi autorisés par le Syndicat reçoivent directement de l'Employeur le salaire et les bénéfices marginaux auxquels ils auraient normalement eu droit s'ils avaient été au travail durant ces absences. L'Employeur est remboursé en déduisant directement des cotisations syndicales les montants versés en salaire et autres bénéfices marginaux. L'Employeur fournit au Syndicat un état détaillé des déductions ainsi prélevées sur les cotisations syndicales.

Malgré ce qui précède, le Syndicat peut aviser l'Employeur que les libérations pour activités syndicales demandées en vertu des articles 6.09 a) et/ou b) sont sans solde.

#### 6.10 **Fonctions syndicales extérieures**

Le salarié élu ou nommé à une fonction syndicale au Syndicat, aux TCA ou dans un de ses organismes affiliés, obtient sur demande un congé sans solde pour la durée de son ou ses mandats. A l'expiration de son congé ou en tout temps durant un tel congé, sur avis de trente (30) jours, le salarié reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ. Si tel poste n'existe plus, les dispositions de l'article 11 s'appliquent. Un tel congé ne peut être accordé à plus de quatre (4) salariés à la fois.

#### 6.11 **Conseiller syndical**

Tout représentant extérieur du Syndicat, après identification auprès du directeur du personnel de l'Employeur, a accès au lieu de travail pour toute matière relative à l'application et au renouvellement de la présente convention. Il est convenu que de telles visites ne doivent pas affecter les devoirs et le travail des salariés.

Le Syndicat peut s'adjoindre un conseiller extérieur pour assister à toute rencontre prévue entre l'Employeur et le Syndicat.

#### 6.12 **Utilisation du photocopieur**

Le Syndicat peut utiliser la photocopieuse noir et blanc de l'Employeur à la condition d'en faire une utilisation raisonnable.

#### 6.13 **Impression et traduction de la convention collective**

L'Employeur contribue à cinquante pour cent (50 %) de l'impression et de la traduction de la convention collective jusqu'à un maximum de quatre mille dollars (4 000 \$). Le

Syndicat se charge de la traduction et de l'impression, facture à l'Employeur et lui en remet cent cinquante (150) copies en français et vingt-cinq (25) copies en anglais.

## **ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

### 7.01 **Définition**

Un grief est défini comme étant toute mécontente relative à l'interprétation et/ou à l'application de la convention collective.

### 7.02 a) **Délais de présentation**

Tout grief doit être soumis par le salarié ou par le Syndicat de la façon prévue dans les quarante-cinq (45) jours calendriers de la date à laquelle l'incident est survenu ou de la date de sa connaissance dans la mesure où le salarié établit qu'il a été dans l'impossibilité d'en avoir connaissance plus tôt. Tout dépôt du grief est considéré comme dépôt de grief à l'arbitrage.

### b) **Première étape : supérieur immédiat**

Le salarié présente son grief verbalement à son supérieur immédiat en présence, s'il le désire, d'un délégué syndical. Cette étape est facultative et ne peut avoir pour effet de modifier le délai de présentation ci-haut.

### c) **Deuxième étape : directeur des ressources humaines**

Un grief non réglé, ou non présenté en première étape, doit être soumis par écrit au directeur des

ressources humaines. Celui-ci rend sa décision dans les dix (10) jours de calendrier suivant la date de réception du grief écrit.

### 7.03 **Troisième étape : arbitrage**

- a) Si la décision écrite du directeur des ressources humaines n'est pas rendue dans le délai prévu ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, les parties essaient de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, les griefs seront référés à tour de rôle aux arbitres suivants :

- **Jean-Louis Dubé**
- **Louis B. Courtemanche**
- **Francine Lamy**
- **Richard Marcheterre**
- **André Bergeron**

Les parties pourront adopter un rôle différent selon qu'il s'agisse de griefs de nature disciplinaire ou d'interprétation.

Les parties peuvent par entente mutuelle ajouter de nouveaux arbitres à la liste actuelle.

Le Syndicat ou l'Employeur, pour leur grief respectif, doivent procéder à la nomination d'un arbitre dans les six (6) mois du dépôt du grief à l'Employeur ou au Syndicat, selon le cas.

- b) **Arbitrage en cas de congédiement**

Dans les cas de congédiement, les parties peuvent s'entendre pour procéder en arbitrage accéléré.

#### 7.04 **Grief collectif, grief syndical ou grief patronal**

Si un groupe de salariés pris collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé, le Syndicat peut présenter un grief collectif ou un grief syndical à la deuxième étape de la procédure de règlement de griefs dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier de la date où l'incident est survenu ou de sa connaissance dans la mesure où le Syndicat établit qu'il a été dans l'impossibilité d'en avoir connaissance plus tôt. Ledit grief doit être soumis par écrit et porter la signature d'un officier du Syndicat.

La procédure ci-haut décrite s'applique à un grief patronal en y faisant les adaptations nécessaires.

#### 7.05 **Pouvoirs de l'arbitre**

- a) L'arbitre a comme seule juridiction l'autorité d'interpréter et d'appliquer les dispositions de la présente convention collective; il n'a aucunement le pouvoir de les altérer, d'y ajouter, d'en modifier les dispositions de quelque façon que ce soit, ni de rendre une décision incompatible avec les termes et dispositions de la présente convention;
- b) En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

#### 7.06 **Sentence arbitrale**

La sentence de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié. La sentence de l'arbitre doit être

rendue dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'audition du grief dont il est saisi.

#### 7.07 **Frais d'arbitrage**

- a) Les parties à cette convention défraient à parts égales les frais et honoraires de l'arbitre.
- b) Un (1) représentant syndical participant à l'arbitrage est rémunéré à son taux horaire régulier et ce, pour l'équivalent d'une journée complète de travail de huit (8) heures ou de douze (12) heures, selon le cas (préposé à la maintenance «house call» au département de l'entretien technique). Le plaignant est libéré, sans perte de salaire régulier, pour assister à une séance d'arbitrage. De la même façon, les personnes appelées à témoigner en arbitrage sont libérées sans perte de salaire régulier pour la période de temps où leur présence est requise pour rendre témoignage.

Dans le cas d'un congédiement, il est entendu que la perte de salaire régulier du plaignant sera remboursée par l'Employeur s'il y a lieu, en fonction des dispositions de la sentence arbitrale.

Il est entendu que dans le cas de griefs collectifs, seul un (1) plaignant pourra bénéficier des dispositions du présent article.

- c) En autant que possible, l'arbitrage a lieu dans un salon fourni par l'Employeur sur les lieux du travail. À cet effet, l'Employeur informe l'arbitre et le Syndicat de la disponibilité d'un salon au moins deux (2) semaines avant le jour fixé pour tenir l'arbitrage.

Cependant, la séance d'arbitrage doit être tenue à l'extérieure de l'hôtel s'il n'y a pas de salon disponible à l'hôtel. Dans ce cas, chacune des parties défraie cinquante pour cent (50 %) des coûts de location de salle. Dans l'éventualité où, malgré le fait qu'il y ait des salons disponibles, l'Employeur insiste pour que l'arbitrage ait lieu à l'extérieure de l'hôtel, ce dernier assume la totalité des coûts de location de salle.

## 7.08 **Dispositions particulières**

### a) **Délais**

Les délais prévus au présent article 7 sont de rigueur. Toutefois, à toute étape de la procédure de griefs, les délais prévus peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite entre les parties.

### b) **Contenu du grief**

La nature du grief et la correction demandée sont précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief a été présenté au directeur des ressources humaines, sa nature ne peut en être changée. Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

### c) **Conférence préparatoire**

Avant l'audition du grief, une partie peut demander à l'arbitre la tenue d'une conférence préparatoire. L'arbitre ou l'autre partie ne peut s'objecter à la tenue d'une conférence préparatoire. Cette conférence préparatoire doit être tenue dans au

moins les quinze (15) jours du début de l'audition. L'arbitre détermine les modalités de la tenue de la conférence préparatoire. La conférence préparatoire doit se faire par téléphone, à moins d'entente particulière entre les parties.

d) **Règlement d'un grief**

Tout règlement de grief lie les parties et est consigné par écrit.

e) **Non-discrimination**

Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'avoir logé ou être impliqué dans un grief.

7.09 **Objection préliminaire**

Les parties se communiquent au moins sept (7) jours avant l'audience toute objection préliminaire qu'elles entendent soumettre à l'arbitrage.

7.10 **Admissibilité en preuve**

Lorsque l'Employeur suspend ou congédie un salarié suite à une plainte reçue d'un ou de plusieurs clients, il doit informer le salarié de la nature et des motifs de la plainte. L'Employeur remet copie de la ou des plaintes reçues au Syndicat, sans le nom et les coordonnées du plaignant.

Cependant, avant l'audition du grief, sur demande du Syndicat, l'Employeur doit remettre le ou les noms et les coordonnées du signataire de la plainte.

Lors de l'audition, afin d'éviter des déplacements, l'utilisation de nouvelles technologies comme la vidéo conférence, peut être employée pour le témoignage du ou des signataires des plaintes.

## **ARTICLE 8 - SANCTIONS DISCIPLINAIRES**

### **8.01 Principe et définition**

Selon la gravité et la fréquence des infractions commises et tenant compte des circonstances, l'Employeur peut avoir recours aux sanctions disciplinaires suivantes: l'avertissement écrit, la suspension qui doit être limitée dans le temps et le congédiement.

### **8.02 Avis écrit**

Toute sanction disciplinaire imposée par l'Employeur à un salarié doit lui être confirmée par avis écrit dans les quinze (15) jours suivant l'infraction supposée ou suivant la date de la connaissance de cette prétendue infraction par l'Employeur. Tel avis doit mentionner le ou les motifs à l'appui de la décision de l'Employeur et copie doit être donnée dans le même délai au Syndicat.

### **8.03 Recours du salarié**

Tout salarié averti par écrit, suspendu ou congédié peut, s'il croit qu'il est injustement traité, contester par grief la sanction disciplinaire imposée, le tout suivant la procédure de griefs et d'arbitrage.

### **8.04 Avis préalable et progression**

- a) Sauf dans le cas d'une infraction grave, l'Employeur convient de ne pas recourir à l'usage de la

suspension avant d'avoir procédé à au moins trois (3) avertissements écrits au préalable.

- b) De même, sauf dans le cas d'une infraction grave, l'Employeur convient de ne pas recourir à l'usage du congédiement avant d'avoir d'abord procédé à au moins deux (2) suspensions au préalable.

#### 8.05 **Délai de péremption**

Aucune sanction disciplinaire, datant de plus de neuf (9) mois, imposée à un salarié ne peut être invoquée contre lui par la suite s'il n'y a pas eu d'offense similaire durant cette période.

Aucune sanction disciplinaire datant de plus de douze (12) mois imposée à un salarié à la suite d'un comportement violent ou harcèlement, tel que défini à l'article 2.06 c), ne peut être invoquée contre lui par la suite s'il n'a commis aucune autre infraction de nature similaire pendant cette période.

#### 8.06 **Fardeau de la preuve**

- a) Dans tous les cas de sanction disciplinaire, l'Employeur a le fardeau de la preuve.
- b) Seuls les motifs apparaissant à l'avis écrit dont il est question au paragraphe 8.02 peuvent être mis en preuve à l'arbitrage.

Dans le cas où l'Employeur désirerait mettre en preuve des motifs n'apparaissant pas à l'avis prévu au paragraphe 8.02, il pourra le faire à la condition d'aviser le Syndicat sept (7) jours avant la date

prévue pour l'arbitrage et lui remettre par écrit dans ce même délai les motifs additionnels.

#### 8.07 **Témoign syndical et aveu**

a) Le salarié convoqué par un représentant de l'Employeur à une entrevue relative à des sanctions disciplinaires le concernant, doit être accompagné d'un délégué syndical ou d'un officier du Syndicat sauf s'il le refuse.

#### b) **Rencontre formelle**

L'Employeur avise le Syndicat par messagerie vocale de toute rencontre tenue avec le directeur des ressources humaines afin qu'il ait l'opportunité d'y déléguer un représentant. Ce message identifie le salarié ainsi que le ou les motifs de cette rencontre. Un délai d'au moins vingt-quatre (24) heures sera accordé au Syndicat afin de coordonner sa participation à de telles rencontres, ceci à moins de circonstances exceptionnelles ou urgentes.

c) Dans le cas où l'Employeur refuse la présence d'un représentant syndical demandé par le salarié, aucun aveu signé par ce salarié ne peut lui être opposé lors d'un arbitrage.

#### 8.08 **Consultation du dossier personnel**

Un salarié peut, après avoir pris rendez-vous au bureau du personnel, consulter son dossier personnel entre 9h00 et 17h00 du lundi au vendredi. Il pourra être accompagné par un représentant syndical s'il le désire et obtenir des copies des avis confirmant des sanctions disciplinaires ou des avis administratifs, le tout à ses frais.

## 8.09 **Cumul de l'ancienneté durant une suspension**

L'ancienneté continue de s'accumuler pendant la durée d'une suspension imposée à un salarié.

## **ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ**

### 9.01 **Période de probation**

- a) Le droit d'ancienneté d'un salarié travaillant sur un quart de douze (12) heures s'acquiert dès qu'il a complété trente (30) jours de travail au service de l'Employeur. Le droit d'ancienneté d'un salarié travaillant sur un quart de huit (8) heures s'acquiert dès qu'il a complété quarante-cinq (45) jours de travail au service de l'Employeur. Pendant sa période de probation, un salarié ne peut recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage en cas de congédiement.
- b) Dès qu'il a complété sa période de probation, l'ancienneté d'un salarié est rétroactive à sa date d'embauche.

### 9.02 **Définition et calcul de l'ancienneté**

- a) L'ancienneté d'un salarié à temps plein est déterminée par la durée de son service continu à l'intérieur de l'unité de négociation depuis sa dernière date d'embauche et elle s'accumule, se maintient et se perd conformément aux dispositions de la présente convention collective.
- b) A compter de la signature de la convention collective, l'ancienneté du salarié à temps partiel ou

surnuméraire s'accumule au prorata des jours travaillés, peu importe le nombre d'heures.

Quant à l'ancienneté acquise avant le 14 juillet 1988, elle s'évaluera en jours en divisant le nombre d'heures de travail effectué par chaque salarié à temps partiel avant le 14 juillet 1988 par huit (8).

- c) Pour déterminer la date d'ancienneté d'un salarié à temps partiel qui est devenu salarié à temps plein en vertu de l'une quelconque des dispositions de la présente convention, la méthode suivante sera utilisée:
1. calculer le nombre total de jours travaillés par le salarié concerné depuis sa dernière date d'embauche;
  2. diviser ce nombre de jours par cinq (5) pour obtenir le nombre de semaines;
  3. prendre comme point de départ la date où ledit salarié est devenu salarié à temps plein et reculer dans le temps du nombre de semaines obtenues au point 2. qui précède.

La date ainsi obtenue sera la date d'ancienneté du salarié à temps plein.

### 9.03 **Liste d'ancienneté**

- a) L'Employeur affiche une liste d'ancienneté pour les salariés à temps plein et une liste pour les salariés à temps partiel ou surnuméraires.

Une (1) fois par année, au mois d'octobre l'Employeur affiche la liste d'ancienneté indiquant le nom, le prénom, la date d'embauchage ainsi que la date d'ancienneté correspondant à la durée de son service continu accumulé en années, en mois et en jours.

- b) Cette liste est affichée pendant une période de trente (30) jours et une copie est transmise au Syndicat. Durant cette période, tout salarié peut contester sa date d'ancienneté directement à la deuxième étape de la procédure de griefs. Le Syndicat peut aussi contester toute date d'ancienneté pendant telle période et il devra en aviser le salarié concerné.

Au terme de l'affichage, la liste d'ancienneté ne peut être modifiée sauf dans le cas où un salarié ou le Syndicat a formulé une contestation écrite pendant la période d'affichage.

#### 9.04 **Tirage au sort en cas d'égalité d'ancienneté**

A compter de la signature de la convention collective, en cas de litige entre deux ou plusieurs salariés dont l'ancienneté serait égale, le tirage au sort en présence des salariés concernés désignera l'ordre dans lequel ils seront considérés et cela pour chacune des situations pouvant se présenter.

#### 9.05 **Perte d'ancienneté**

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

- a) s'il quitte volontairement son emploi;

- b) s'il est congédié pour juste cause et n'est pas réinstallé en vertu de la procédure de griefs et d'arbitrage;
- c) mise à pied pour une période équivalente à son ancienneté au moment de sa mise à pied, sans excéder vingt-quatre (24) mois;
- d) défaut du salarié de se présenter au travail à la date indiquée suite à la réception d'un avis de rappel au travail d'au moins sept (7) jours de calendrier, envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse connue à moins qu'il ne fournisse à l'Employeur une raison valable pour justifier son défaut de répondre à l'avis de rappel;
- e) s'il est absent de son travail pendant trois (3) jours de travail consécutifs sans donner d'avis (à moins d'incapacité physique ou mentale) ou sans motif valable.

#### 9.06 **Absences autorisées**

- a) Sous réserve de l'application de toute disposition spécifique à cet égard, les absences prévues dans la convention ou autrement autorisées par l'Employeur, ne constituent pas une interruption de service.
- b) Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
  - i) absence du travail pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois, pour cause de maladie non occupationnelle ou d'accident.
  - ii) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue par la Commission de

la santé et de la sécurité au travail jusqu'à ce que cette dernière ait décidé du retour au travail du salarié ou tel que décidé par le tribunal d'appel s'il y a contestation jusqu'à concurrence de trente-six (36) mois suivant la date du début de l'incapacité.

- iii) exceptionnellement, dans le cas de fermeture totale de l'établissement, le salarié conserve son ancienneté jusqu'à concurrence de soixante (60) mois.
  - iv) absence pour congé de maternité et congé personnel relié à l'accouchement ou à l'adoption.
- c) En application des dispositions du présent article, un salarié à temps partiel accumule son ancienneté au prorata des jours qu'il aurait travaillés compte tenu de son ancienneté et de sa disponibilité dans les cas suivants :
- retrait préventif
  - congé de maternité
  - congé parental jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines
  - libération syndicale (jusqu'à concurrence de douze (12) mois)
  - congés sociaux (deuil, mariage, adoption, naissance, juré/ témoin)
  - accident de travail
  - maladie justifiée par un certificat médical
  - mutation hors de l'unité de négociation (selon 9.07)
  - suspension

## 9.07 **Mutation hors de l'unité de négociation**

Lorsqu'un salarié accepte un poste régulier ne faisant pas partie de l'unité d'accréditation, celui-ci sera présumé absent pendant une période ne devant pas excéder quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier à compter de la date de cette mutation. Si le salarié réintègre l'unité d'accréditation à l'intérieur de ce délai, il reprendra le poste qu'il détenait avant sa mutation sous réserve des dispositions de l'article 11, le cas échéant.

## **ARTICLE 10 - MOUVEMENT DE PERSONNEL**

### 10.01 **Principe général**

Dans tous les cas de postes vacants ou nouvellement créés à l'intérieur de l'unité de négociation, l'ancienneté est le facteur déterminant à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales du poste, auquel cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur dans le cas d'un grief.

### 10.02 **Affichage de poste**

- a) Tout poste vacant, nouvellement créé ou temporairement dépourvu de son titulaire est affiché par l'Employeur aux tableaux d'affichage à la cafétéria pendant sept (7) jours et copie de l'affichage est transmise au Syndicat.
- b) Aux fins d'application du paragraphe a) qui précède, lorsqu'un salarié titulaire d'un poste à temps plein ou à temps partiel est absent à cause de maladie, accident ou congé prévu à la présente convention pour une période de plus de huit (8) semaines et que l'Employeur désire combler le poste ou lorsqu'un

poste temporaire est créé pour une période de plus de huit (8) semaines, ledit poste est considéré comme étant dépourvu de son titulaire et doit être affiché. Cependant, à son retour, le titulaire reprend le poste qu'il détenait sous réserve de l'application des dispositions de l'article 11 de la présente convention.

- c) Les exigences normales du poste désignent l'ensemble des qualifications et aptitudes pertinentes et en relation avec la nature du poste. Ces qualifications ou aptitudes 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.

### 10.03 **Candidature**

- a) Les salariés intéressés et qui ont complété leur période de probation doivent poser leur candidature par écrit à l'intérieur du délai de sept (7) jours de calendrier, au directeur des ressources humaines sur la formule prévue à cette fin.
- b) Lorsqu'un salarié s'absente de son travail pour une période de huit (8) semaines ou moins, il peut postuler à l'avance sur tout poste éventuel en inscrivant son nom sur le registre des candidatures au bureau du personnel avant son départ. Une telle candidature sera considérée valablement déposée dans le délai, lors de l'affichage d'un poste pour lequel un tel salarié a postulé. Au terme de l'affichage, l'Employeur comble le poste conformément à la procédure prévue à l'article 10.04. Dans l'éventualité où le poste serait accordé

à un salarié sur le registre des candidatures, l'Employeur peut, jusqu'au retour du salarié, désigner un remplaçant temporaire sur ledit poste.

- c) Un salarié absent de son travail pendant une période de plus de huit (8) semaines pourra présenter sa candidature à un affichage de poste soit lui-même ou par l'intermédiaire d'un délégué syndical, telle candidature devant être soumise dans les délais prévus. Le candidat devra être disponible pour participer à toutes les étapes de sélection qui pourraient être requises. Dans l'éventualité où le poste était accordé à ce salarié, celui-ci devra être en mesure de l'intégrer dans les mêmes délais que ceux qui seraient prévus pour un salarié qui n'est pas absent. Exceptionnellement, un salarié sélectionné bien qu'en congé de maternité ou en absence suite à une lésion professionnelle obtiendra le poste à la fin de son congé de maternité ou dès qu'il sera en mesure de reprendre cet emploi.
- d) Une fois la période d'affichage terminée, l'Employeur fournit au Syndicat, sur demande, la liste des candidatures.

#### 10.04 **Attribution du poste**

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

- a) L'Employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure suivante et attribue le poste au candidat ayant le plus d'ancienneté à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste à combler en suivant l'ordre qui suit:

1. L'Employeur accorde le poste au salarié de la même classification et qui fait partie de la même division;
  2. Si le poste n'est pas comblé conformément aux dispositions du paragraphe qui précède, l'Employeur accorde le poste au salarié du même département dans lequel il y a un poste à combler;
  3. Si le poste n'est pas comblé conformément aux dispositions du paragraphe qui précède, l'Employeur accorde le poste au salarié de la même classification d'une autre division;
  4. Si le poste n'est pas comblé conformément aux dispositions du paragraphe qui précède, l'Employeur accorde le poste au salarié des autres classifications de la même division où il y a un poste à combler;
  5. Si le poste n'est pas comblé conformément aux dispositions du paragraphe qui précède, l'Employeur accorde le poste au salarié d'une autre division ;
  6. Si le poste n'est toujours pas comblé suite à l'application des paragraphes qui précèdent, l'Employeur comble le poste à sa discrétion de façon compatible avec les dispositions de la convention collective.
- b) Exceptionnellement, les modalités suivantes s'appliquent :

1. Les postes réguliers de serveur-banquet sont attribués parmi les serveurs extra-maison des banquets selon l'ordre prévu à la liste apparaissant à l'article B-22 a) de l'Annexe des banquets

2. **Salariés handicapés**

Le salarié qui, suite à un accident ou maladie, n'est plus en mesure de rencontrer les exigences normales de son poste a priorité d'ancienneté sur tout poste vacant et disponible dont, malgré son handicap ou son incapacité physique ou mentale, il rencontre les exigences normales. Tel droit peut s'exercer durant deux (2) ans de la date de retour au travail suite à l'avis du médecin traitant ou suivant la décision de la CSST à l'effet que le salarié peut reprendre son travail, ou de la décision du Tribunal d'appel, s'il y a eu contestation.

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

c) L'Employeur affiche toute nomination dans les sept (7) jours de calendrier suivant la fin de la période d'affichage et en transmet copie au Syndicat.

10.05 **Test exigé par l'Employeur**

Tout test exigé par l'Employeur doit être relié à la mesure des qualifications et des connaissances habituellement

requis par l'Employeur pour répondre aux exigences normales du poste.

L'Employeur doit révéler au salarié les résultats qu'il a obtenus. Le salarié a le droit de voir la copie originale du test corrigé par l'Employeur. Les résultats des tests du plaignant et des autres candidats ainsi que les copies originales corrigées des tests du plaignant et des autres candidats doivent être déposées, à la demande du Syndicat, lors de l'audition d'un grief contestant les résultats obtenus.

#### 10.06 **Période d'essai**

- a) Le salarié dont la candidature ci-haut mentionnée est retenue, a droit à une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours effectivement travaillés. Une formation dont la durée est déterminée par l'Employeur est donnée au salarié dès le début de la période d'essai.
- b) Durant cette période, le salarié peut, de son propre chef, décider de retourner à son ancien poste, avec tous les droits et privilèges s'y rattachant.
- c) Durant cette même période, l'Employeur peut décider de retourner le salarié à son ancien poste; auquel cas, le salarié peut déposer un grief et l'Employeur a alors le fardeau de la preuve.
- d) Si le salarié à qui le poste a été attribué retourne à son ancien poste pendant sa période d'essai ou s'il n'est pas retenu sur le poste au terme de sa période d'essai, l'Employeur procède alors à une nouvelle nomination selon les principes prévus à l'article

10.04 et en fonction des candidatures qu'il avait reçues lors de l'affichage du poste.

#### 10.07 **Salaire dans la nouvelle classification**

Le salarié reçoit le titre et le salaire attachés à sa nouvelle classification à la date de son entrée en fonction dans cette classification.

#### 10.08 **Transferts temporaires**

Lorsque l'Employeur entend effectuer un transfert temporaire d'une classification à une autre à l'intérieur d'un même département ou d'un département à un autre, la procédure suivante s'applique:

Les parties conviennent que, considérant qu'un transfert temporaire n'est pas au choix du salarié mais plutôt à celui de l'Employeur et que le salarié peut y être assigné contre sa volonté, il est entendu que les journées travaillées seront comptabilisées pour le calcul de ses anciennetés au même titre que s'il avait travaillé à son travail régulier.

De plus, il est entendu que le salarié n'accumule aucune ancienneté départementale dans le département où il est transféré temporairement.

Les jours qui auraient été travaillés dans sa classification, n'eut été de ce transfert temporaire, sont comptabilisés aux fins du changement de statut. Dans ce cas, le fardeau de démontrer qu'il aurait travaillé dans sa classification appartient au salarié.

- a) Parmi les salariés de la classification et du département concerné (c'est-à-dire à partir d'où

l'Employeur entend effectuer le transfert) qui sont sur les lieux du travail, qui sont disponibles et qui détiennent déjà une compétence nécessaire pour effectuer le travail visé, l'Employeur offre d'abord le transfert temporaire par ordre d'ancienneté générale et, à défaut d'obtenir ainsi le nombre de salariés recherchés, il peut alors assigner en procédant par ordre inverse d'ancienneté générale.

- b) Le salarié ainsi transféré temporairement à un poste dont le taux horaire régulier est supérieur au sien, reçoit le taux rattaché à ce poste pour le nombre d'heures effectivement travaillées, à la condition d'effectuer ce travail pendant plus d'une (1) heure consécutive. Par ailleurs, s'il s'agit d'un salarié à pourboire, le taux salarial sera ajusté en fonction des dispositions de l'article 30.02.
- c) Le salarié ainsi transféré temporairement à un poste dont le taux salarial horaire est inférieur au sien conserve son taux horaire régulier. Par ailleurs, s'il s'agit d'un salarié à pourboire, le taux salarial sera ajusté en fonction des dispositions de l'article 30.02 le cas échéant.
- d) L'utilisation de transferts temporaires ne doit pas être la cause de mise à pied, ni avoir pour but d'empêcher le rappel de salariés en mise à pied, ni être la cause de la réduction des heures de travail de salariés ou encore empêcher la création d'un poste.
- e) La durée maximum d'un transfert temporaire est de huit (8) semaines. Le transfert temporaire d'une durée prévisible de plus de huit (8) semaines ou celui qui se prolongerait au-delà de cette période doit être

affiché conformément à l'article 10.02 de la convention collective.

#### 10.09 **Remplacement temporaire d'un cadre**

- a) Lorsque l'Employeur demande à un salarié de remplacer un cadre durant son absence, le salarié demeure libre d'accepter ou de refuser.
- b) Dans le cas où un salarié remplace un cadre, il est sujet à l'application des dispositions de l'article 3.02 et il ne peut normalement être assigné à aucune autre tâche couverte par l'unité de négociation au cours de la même journée.
- c) Un salarié ne peut remplacer temporairement un cadre pendant plus de quatre-vingt-dix (90) jours à l'intérieur de douze (12) mois. Si le salarié dépasse le maximum prévu il perd son ancienneté et le poste qu'il détenait au sein de l'unité d'accréditation.
- d) Lorsqu'un salarié remplace temporairement un cadre, les journées ainsi travaillées sont considérées avoir été travaillées au sein de l'unité d'accréditation pour les fins des dispositions reliées à la semaine et aux heures de travail.
- e) Dans le cas où un salarié remplace un cadre, l'Employeur s'assure d'avoir suffisamment de salariés disponibles pour combler les quarts de travail du salarié qui a accepté le remplacement.

## **ARTICLE 11 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL**

### **11.01 Principe général**

Dans tous les cas où une réduction de la main-d'oeuvre est effectuée, l'Employeur détermine le ou les départements où doit s'effectuer la mise à pied ainsi que la ou les classification(s) affectée(s) de même que le nombre de salariés affectés.

### **11.02 Mise à pied**

Dans tous les cas de mise à pied à l'intérieur de la classification visée d'un département, le salarié ayant le moins d'ancienneté générale est le premier affecté par la mise à pied, le tout dans l'ordre suivant:

1. les salariés en probation;
2. les salariés surnuméraires;
3. les salariés à temps partiel;
4. les salariés temporaires;
5. les salariés à temps plein.

### **11.03 Option**

- a) Advenant une réduction de travail dans un département, les salariés qui le désirent peuvent réduire leur semaine régulière de travail afin d'éviter des mises à pied et ce, après entente à cet effet entre les parties.
- b) Avant de procéder à une mise à pied, l'Employeur s'informe s'il y a un volontaire pour une mise à pied parmi les salariés qui sont au travail cette journée-là. Le salarié qui se porte volontaire pour une mise à pied ne peut se prévaloir du mécanisme de

déplacement; il est dès lors inscrit sur la liste de rappel. Si plus d'un (1) salarié se porte volontaire pour une mise à pied, la préférence est alors accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté.

#### 11.04 **Procédure de déplacement**

Tout salarié à temps plein mis à pied peut exercer son droit de déplacement selon la procédure suivante:

- a) S'il s'agit d'une ou de mises à pied réparties sur une période de moins de deux (2) semaines, ledit salarié mis à pied peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans toute autre classification à l'intérieur de son département pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche;
- b) S'il s'agit d'une ou de mises à pied réparties sur une période de deux (2) semaines ou plus, ledit salarié mis à pied peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans sa classification ou dans toute autre classification à l'intérieur de sa division pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche;
- c) Dans le cas où le déplacement prévu au paragraphe b) qui précède s'avère impossible, un salarié peut déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté dans sa classification ou dans toute autre classification d'une autre division pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche, le tout sujet à la restriction suivante :

Dans la division V, seule la classification d'équipier banquet peut être déplacée ou peut aller déplacer dans les autres divisions.

- d) Il est entendu que le salarié qui déplace un autre salarié en vertu des dispositions des présentes doit prendre le salaire du poste du salarié qu'il déplace.
- e) Il est cependant convenu qu'un salarié n'est pas tenu d'exercer son droit de déplacement et il conserve toujours le loisir d'accepter une mise à pied volontaire sans pour autant perdre son droit de rappel au travail et les avantages qui s'y rattachent.
- f) Sous réserve des dispositions de l'article 12.03, le candidat à un déplacement doit être en mesure d'effectuer l'ensemble du travail visé après une période de familiarisation, mais sans qu'une de formation soit requise. De plus, le salarié qui souhaite déplacer dans la division 1 ou un chef de partie doit faire la preuve qu'il possède une expérience préalable dans la classification en question.
- g) Exceptionnellement, les salariés de la division VI et VII ne pourront être déplacés ou ne pourront déplacer que dans les situations suivantes :
  - 1. fermeture temporaire de plus de deux (2) mois d'un département;
  - 2. fermeture permanente d'un département;
  - 3. abolition d'une classification.

#### 11.05 **Préavis de mise à pied**

Sauf dans le cas d'une situation d'urgence tous les salariés à temps plein devant être mis à pied, reçoivent un préavis de mise à pied selon les dispositions suivantes:

- a) au moins vingt-quatre (24) heures s'il s'agit d'une mise à pied de deux (2) semaines et moins;
- b) cinq (5) jours de calendrier s'il s'agit d'une mise à pied de plus de deux (2) semaines ou encore dans le cas de la fermeture temporaire d'un département;
- c) trente (30) jours de calendrier s'il s'agit d'une abolition de poste ou d'une mise à pied occasionnée par la fermeture permanente d'un département, sauf si cette fermeture est occasionnée par un cas fortuit.

Il est entendu que tels avis de mise à pied seront faits par écrit avec copie au Syndicat.

#### 11.06 **Choix de déplacement**

- a) Dans le cas d'une mise à pied visée aux paragraphes 11.05 b) et c) qui précèdent, le salarié mis à pied bénéficie d'une période de quarante-huit (48) heures pour faire son choix par écrit, soit d'accepter une mise à pied ou de se prévaloir de la procédure de déplacement prévue à l'article 11.04. Si le salarié décide de se prévaloir du mécanisme de déplacement prévu à 11.04, cela ne doit pas empêcher l'Employeur d'effectuer toutes les mises à pied reliées au déplacement dans un délai de cinq (5) jours au total à compter du premier avis de mise à pied auquel cas le temps alloué pour les salariés déplacés est réduit en conséquence. Un salarié est réputé avoir opté pour être mis à pied s'il néglige d'exercer son choix au terme du délai qui lui était imparti pour faire son choix.
- b) Le salarié qui est réputé avoir accepté sa mise à pied conformément au paragraphe a) qui précède peut

exceptionnellement se prévaloir de la procédure de déplacement dans les quarante-huit (48) heures de l'affichage de chaque nouvelle cédule de travail, à l'intérieur d'une période de soixante (60) jours suivant la parution de l'avis initial advenant la continuité de son état de mise à pied pendant cette période.

#### 11.07 **Ancienneté en déplacement**

Le salarié qui déplace un autre salarié conserve son ancienneté générale. Sa date de déplacement devient la date de référence pour déterminer son ancienneté départementale.

Toutefois, dans l'éventualité où la date du déplacement serait la même pour plusieurs salariés, les dates d'ancienneté générale seront utilisées pour rétablir l'ordre de priorité entre les salariés concernés.

#### 11.08 **Rappel au travail**

- a) Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied, sous réserve du droit d'un salarié de refuser le rappel au travail sur un poste autre que son ancien poste sans perdre pour autant son droit de rappel au travail ultérieur et les avantages qui s'y rattachent.
- b) Un salarié qui est en déplacement sur une base dix-huit (18) mois il n'a pas travaillé à sa classification dans son département, perd son droit de rappel à son ancien poste advenant la réouverture dudit poste. Il est alors réputé détenteur du poste qu'il occupe.

## 11.09 **Paie de séparation**

Dans tous les cas de fermeture totale ou partielle, le salarié mis à pied conséquemment à celle-ci qui ne désire pas maintenir ses droits sur la liste de rappel reçoit une prime d'une (1) semaine par année de service jusqu'à un maximum de quinze mille dollars (15 000 \$). Ledit salarié aura une période de trente (30) jours, à partir de la date de fermeture, pour décider s'il maintient ses droits sur la liste de rappel.

Pour avoir droit à la prime de séparation, le salarié doit posséder au moins dix (10) ans d'ancienneté

## **ARTICLE 12 - CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES**

### 12.01 **Principe général**

Dans l'éventualité de changements techniques, technologiques ou d'une modification dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés de travail dont l'effet serait de modifier la nature du travail des salariés, l'Employeur permettra aux salariés affectés de s'adapter auxdits changements ou, si possible, d'être réaffectés à d'autres postes à l'intérieur de l'établissement.

### 12.02 **Modalités d'application**

L'Employeur convient, lors de changements techniques ou technologiques ou d'une modification dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés de travail dont l'effet serait de modifier, de permettre aux salariés affectés par de tels changements d'acquérir les qualifications, connaissances et

compétence requises pour maintenir leur emploi en leur donnant une période d'entraînement suffisante, compte tenu des circonstances, et ne devant pas excéder trente (30) jours ouvrables. Durant cette période d'entraînement, le salarié sera rémunéré au salaire du nouveau poste, mais jamais inférieur au salaire de son ancien poste.

#### 12.03 **Mise à pied**

Si des mises à pied deviennent nécessaires ou si les salariés ne peuvent s'adapter aux changements faits en vertu des dispositions du présent article, la procédure de mise à pied prévue à l'article 11 de la convention collective s'applique et les salariés affectés bénéficient d'une période de formation conforme aux dispositions de l'article 12.02 qui précède. Toutefois, un salarié ayant accumulé au moins un (1) an d'ancienneté et ainsi mis à pied conserve et accumule exceptionnellement son ancienneté et garde un droit de rappel pendant deux (2) ans. Un salarié à temps partiel conserve et accumule son ancienneté équivalant à celle des douze (12) mois qui ont précédé sa mise à pied.

#### 12.04 **Avis préalable**

L'Employeur informe le Syndicat de tout changement au sens de cet article au moins trente (30) jours avant sa mise en application.

Cet avis écrit devra comprendre les informations suivantes:

- a) la nature du changement;
- b) la date à laquelle l'Employeur se propose d'effectuer ce changement.

## ARTICLE 13 - SANTÉ-SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE

### 13.01 Principe général

- a) L'Employeur prend les moyens adéquats pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés sur les lieux de travail.
- b) Tout vêtement ou équipement de sécurité requis par législation ou réglementation gouvernementale est fourni par l'Employeur et entretenu à ses frais.
- c) Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et coopère afin que les salariés obéissent aux exigences des autorités provinciales.

### 13.02 Comité de santé-sécurité

- a) Les parties conviennent de former un comité conjoint de santé-sécurité composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat doit être formé. Chacune des parties doit informer l'autre par écrit du nom de ses représentants et de tout changement subséquent.
- b) Ce comité a pour mandat d'étudier les problèmes de sécurité, de santé et d'hygiène ainsi que de faire des recommandations à ce sujet à la direction. Il a aussi pour mandat de faire des recommandations ayant pour objet de prévenir les agressions sexuelles et le harcèlement sexuel ainsi que de suggérer des critères de prévention notamment en ce qui concerne les vêtements de travail.

- c) Le comité de santé-sécurité se réunit une (1) fois par mois, et au besoin, sur demande de l'une ou l'autre des parties.

Les réunions de ce comité se tiennent entre 9h00 et 17h00. Lors des réunions du comité, chacune des parties peut, à ses frais, être secondée par un spécialiste extérieur en matière de sécurité et de santé.

- d) L'Employeur libère pour la journée complète (jour de la réunion du comité) deux (2) membres représentant du Syndicat. Tout salarié délégué participant à ce comité est rémunéré à son taux horaire régulier et ce, pour l'équivalent d'une journée complète de travail de huit (8) heures ou de douze (12) heures, selon le cas (préposé à la maintenance «house call» au département de l'entretien technique).

### 13.03 **Droit de refus**

Un salarié n'est pas tenu de s'exposer à des risques graves et disproportionnés pour sa santé et sa sécurité dans l'accomplissement de ses fonctions. Si un salarié a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger, la procédure suivante s'applique:

- a) le salarié doit en informer immédiatement son supérieur immédiat lequel l'assigne alors à tout autre travail disponible dans le département que le salarié est raisonnablement en mesure d'accomplir;

- b) le supérieur immédiat tente alors de corriger la situation. A défaut pour lui de pouvoir corriger la situation il doit immédiatement en informer deux (2) membres du comité conjoint de santé-sécurité, soit un représentant de la Compagnie et un représentant du Syndicat;
- c) dans les plus brefs délais, ces deux (2) représentants doivent faire enquête et rendre une décision exécutoire. A défaut d'entente entre ces deux (2) représentants, un inspecteur de la CSST est saisi du problème et sa décision est exécutoire. La décision de l'inspecteur peut faire l'objet d'une demande de révision ou d'un appel selon les mécanismes prévus par la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- d) Il est entendu qu'un salarié ne peut exercer le droit de refus d'exécuter un travail si l'exercice de ce droit met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'autres personnes ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

Il est entendu entre les parties que toute question ou toute mésentente relative au droit de refus ou à la normalité des conditions d'exécution d'un travail doit être soumise aux tribunaux spécialisés en la matière et non par la voie de la procédure de griefs prévue à la présente convention collective.

#### 13.04 **Enquête et analyse d'accident**

Dans les sept (7) jours qui suivent un accident de travail impliquant une perte de temps de sept (7) jours ou plus, deux (2) membres du Comité de santé-sécurité (un (1)

délégué du Syndicat et un (1) délégué de l'Employeur), conduiront une enquête sur ledit «accident». Ils prépareront un rapport écrit dans les meilleurs délais à l'intention des membres du Comité en y indiquant les circonstances et les causes de l'accident ainsi que les mesures correctives suggérées s'il y a lieu.

### 13.05 **Droit d'enquête du Syndicat**

Un délégué du Syndicat membre du Comité de santé-sécurité sera libéré de son travail sans perte de salaire à un moment convenu avec son supérieur immédiat dans les cas suivants :

- enquête sur les événements qui ont causé un accident de travail tel que prévu à l'article 13.04
- accompagnement d'un inspecteur à l'occasion de toute visite d'inspection effectuée par la CSST
- enquête relative à l'exercice du droit de refus par un salarié ou un groupe de salariés

### 13.06 **Rapport d'enquête ou d'inspection**

L'Employeur remet au Syndicat une copie de tout rapport d'inspection ou d'enquête concernant la sécurité des lieux de travail provenant de la CSST et/ou de tout organisme mandaté par le Comité de santé-sécurité.

### 13.07 **Utilisation des produits chimiques**

Tous les produits chimiques utilisés par des salariés doivent être identifiés et une description des risques inhérents à leur utilisation est accessible à chaque salarié qui est appelé à en faire usage.

### 13.08 **Appareil d'alerte**

L'Employeur met à la disposition des préposées aux chambres, des valets et des préposés aux mini-bars un appareil d'alerte permettant à ceux-ci de signaler qu'ils sont en difficulté. Cet appareil est également disponible pour toute personne qui en fait la demande tel qu'approuvé par le comité de santé-sécurité.

Il est entendu que l'utilisateur doit remettre l'appareil à l'Employeur lorsqu'il quitte son emploi. L'Employeur assure l'entretien des appareils et le remplacement en cas de bris.

### 13.09 **Lunettes de sécurité**

L'Employeur fournit à chaque salarié de l'entretien technique qui en a besoin, une paire de lunettes de sécurité ou une visière de sécurité au choix du salarié.

### 13.10 **Présence d'animaux dans les chambres**

Advenant la présence d'animaux dans les chambres, il est convenu que le travail à faire sera assigné sur une base volontaire. Par ailleurs, toute difficulté résultant de la présence d'animaux doit être rapportée à un superviseur de service.

L'Employeur fournit à l'intention des clients une affiche s'installant sur la poignée de porte de la chambre, sur laquelle est indiqué qu'il y a un animal à l'intérieur de la chambre.

## **ARTICLE 14 - ACCIDENTS DE TRAVAIL**

### **14.01 Premiers soins**

L'Employeur met à la disposition des salariés un nombre adéquat de trousse de premiers soins conformes aux normes de la Commission de la santé et de la sécurité au travail et permettant de traiter les blessures mineures pouvant se produire au travail.

L'Employeur s'assure qu'un nombre adéquat de personnes syndiquées ont suivi un cours reconnu de premiers soins. Un affichage permanent identifie ces personnes.

Les personnes identifiées auront la possibilité de suivre annuellement un cours leur permettant de mettre à jour leurs connaissances, tel que requis par l'organisme en question.

De plus, la liste des personnes secouristes est affichée dans chaque département.

### **14.02 Transport en cas d'accident de travail**

Dans le cas d'un accident de travail nécessitant le transport du salarié à l'hôpital ou chez le médecin de son choix, tel transport est aux frais de l'Employeur.

### **14.03 Rapport d'accident**

L'Employeur complète le formulaire de la CSST dans les délais prévus à l'article 269 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et en remet une copie au salarié et au Syndicat.

#### 14.04 **Compensation**

- a) Le salarié victime d'un accident de travail est rémunéré à son taux horaire régulier pour toute heure perdue le jour de l'accident de travail, s'il lui est impossible de compléter ou de terminer sa journée normale de travail à cause dudit accident de travail.
  
- b) Lorsqu'un salarié sera accidenté au travail, l'Employeur s'engage à lui verser l'équivalent de la compensation à laquelle il a droit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour la période prévue à l'article 60 de ladite loi, c'est-à-dire quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où ce travailleur aurait normalement travaillé, n'eut été de son incapacité pendant les quatorze (14) jours complets suivant le début de cette incapacité. Ce montant apparaît sur la paie suivante.
  
- c) Les formules appropriées de la CSST sont disponibles en tout temps au bureau du personnel.

#### 14.05 **Retour progressif au travail**

À la suite d'une maladie ou accident, un salarié peut, sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une période de réadaptation et demander d'être cédulé pour un nombre d'heures ou de jours inférieur à celui pour lequel il serait normalement cédulé en vertu des dispositions de l'article 15.

Le nombre d'heures ou de jours de travail et la durée d'une telle période de réadaptation doivent faire l'objet d'une entente préalable entre le salarié et l'Employeur avant le début du retour progressif.

Le salarié qui bénéficie d'un retour progressif au travail ne perd pas son statut et les bénéfices qui s'y rattachent.

#### 14.06 **Assignment temporaire**

##### a) **Principe général**

Lorsque l'Employeur désire 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, il doit le faire conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

##### b) **Mandat du comité de santé-sécurité**

Tout point d'intérêt concernant les assignments temporaires pourra être discuté dans le cadre des activités régulières du comité de santé-sécurité prévu à l'article 13.02 c) de la présente convention.

##### c) **Conditions à une assignment temporaire**

L'Employeur peut assigner temporairement un salarié selon le point b) à la condition que le médecin qui a charge du salarié croit que :

1. Le salarié est raisonnablement en mesure d'accomplir le travail;
2. Ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité du salarié compte tenu de sa lésion; et

3. 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) **Formulaire d'assignation temporaire**

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. Lorsque l'Employeur remet un formulaire d'assignation temporaire au salarié, le salarié doit présenter ce formulaire dès la première visite médicale à son médecin.

e) **Information transmise au Syndicat**

L'Employeur remettra au Syndicat copie des ADR et des assignations temporaires dans un délai raisonnable.

f) **Dispositions particulières**

L'assignation temporaire d'un salarié se fait sur son horaire de travail régulier sauf après entente entre l'Employeur 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, ni empêcher le rappel au travail d'un autre salarié.

g) **Maintien des droits et avantages**

1. **Traitement et visites médicales**

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 afin de lui permettre ainsi d'accomplir au minimum une demi-journée de travail. Le salarié avise l'Employeur avec preuves à l'appui de ses rendez-vous pour traitements et visites médicales avant la confection de l'horaire.

Le salarié qui reçoit ses traitements et visites médicales durant ses congés hebdomadaires les récupère par bloc de quatre (4) heures au courant de la même semaine.

2. **Rémunération et avantages**

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 à ce qu'il aurait reçu

ou bénéficié, n'eut été de sa lésion professionnelle.

### 3. **Heures supplémentaires prévues**

Le salarié bénéficiant d'une assignation temporaire et dont les limitations l'empêchent d'effectuer du temps supplémentaire déjà programmé à l'horaire avant la lésion est rémunéré pour les heures de temps supplémentaire qu'il aurait effectuées selon son horaire n'eut été de sa lésion professionnelle et ce, calculées au taux supplémentaire prévu à la convention collective.

### 4. **Report des vacances**

Le salarié qui est en assignation temporaire au moment où surviennent ses vacances peut choisir de les reporter à une date ultérieure, sujet aux dispositions de choix de vacances prévues à la convention collective.

## **ARTICLE 15 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

### 15.01 **Semaine de travail**

- a) La semaine normale de travail de tous les salariés est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail de huit (8) heures à l'intérieur d'une période de sept (7) jours de calendrier et comprend deux (2) journées consécutives de congé.
- b) Il est convenu que dans le cas où un département ne fonctionnerait que six (6) jours par semaine, les

journées de congé hebdomadaire ne sont pas nécessairement consécutifs pour tous les salariés.

- c) La présente disposition ne doit pas être interprétée comme constituant une quelconque forme de garantie de travail.
- d) La semaine de travail des salariés de la classification préposés à la maintenance (house calls) est de douze (12) heures par jour, établie selon une formule de rotation et doit se situer à l'intérieur des paramètres suivants :
  - i) la quinzaine de travail comporte sept (7) jours de travail de douze (12) heures chacun pour un total de quatre-vingt-quatre (84) heures;
  - ii) la quinzaine de travail débute le jeudi d'une première semaine à 00h00 pour se terminer le mercredi de la semaine suivante à 24h00;
  - iii) il est convenu que soixante-seize (76) heures sont payées au taux horaire régulier et que huit (8) heures sont payées au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).
- e) Au département de l'entretien technique, il est convenu que les horaires de travail en vigueur sont maintenus sauf en cas d'urgence ou d'occasion spéciale.

## 15.02 **Heures garanties**

- a) Tout salarié à temps plein qui n'est pas à pourboire a droit, pour chaque journée normale de travail, à une rémunération minimum équivalente à huit (8)

heures payées à son taux horaire régulier, sauf s'il choisit de quitter volontairement avant la fin de son quart de travail. Cette garantie est de douze (12) heures pour le personnel affecté à des quarts continus au département de l'entretien technique.

Le salarié à temps partiel a droit à une telle garantie pour un minimum de six (6) heures à son taux régulier sauf s'il choisit de quitter volontairement avant la fin de son quart de travail. Cette garantie est de neuf (9) heures pour le salarié à temps partiel affecté à un quart de travail de douze (12) heures au département de l'entretien technique.

- b) Par exception, le salarié à pourboire à temps plein a droit pour chaque journée normale de travail à une rémunération minimum équivalente à six (6) heures de travail à son taux horaire régulier sauf s'il choisit de quitter volontairement avant la fin de son quart de travail.

Le salarié à pourboire à temps partiel a droit à une telle garantie pour un minimum de quatre (4) heures à son taux régulier sauf s'il choisit de quitter volontairement avant la fin de son quart de travail.

- c) Sous réserve des dispositions de l'article 14.04 a), il est bien entendu que les présentes garanties cessent de s'appliquer à compter du moment où un salarié n'effectue pas les heures de travail pour lesquelles il est cédulé soit parce qu'il est excusé à sa propre demande, soit parce qu'il est renvoyé pour cause ou à la suite d'une interruption des opérations due à un cas de force majeure (panne électrique, incendie, etc.).

**Confection des cédules de travail**

Dans chaque département, à l'intérieur de chaque classification, les salariés sont cédulés par ordre d'ancienneté départementale et dans l'ordre suivant:

1. les salariés à temps plein;
2. les salariés temporaires;
3. les salariés à temps partiel;
4. les salariés surnuméraires.

Les salariés font connaître leurs préférences quant aux congés hebdomadaires et aux quarts de travail. Le choix est maintenu pour une période minimale de trois (3) mois.

Le salarié à temps partiel fait connaître ses journées de disponibilité sur le formulaire prévu à l'annexe D de la convention collective. Le choix est maintenu pour une période minimale de trois (3) mois. Si le salarié ne manifeste pas de nouvelles disponibilités, la disponibilité exprimée est reconduite pour une période de trois (3) mois.

L'Employeur continue d'appliquer la pratique actuelle concernant l'octroi des congés hebdomadaires par ancienneté advenant que ces congés deviennent disponibles lorsqu'un salarié quitte l'hôtel. Lesdits congés hebdomadaires sont automatiquement accordés au salarié détenant le plus d'ancienneté qui le désire.

Lorsqu'un salarié à temps plein s'absente du travail pour une durée prévisible supérieure à six (6) mois et qu'il avait ses congés hebdomadaires le samedi et le dimanche. Lesdits congés hebdomadaires sont automatiquement accordés au salarié détenant le plus d'ancienneté qui le désire.

Tous les salariés à temps plein peuvent choisir de ne pas être programmés à l'horaire la nuit à la condition qu'il y ait suffisamment de salariés à temps plein de disponibles pour pouvoir satisfaire au volume de travail. Ce refus ne sera pas considéré comme une journée de non-disponibilité.

#### 15.04 **Affichage des cédules de travail**

- a) Les cédules de travail sont affichées dans chacun des départements au plus tard le jeudi avant-midi pour la semaine débutant le jeudi suivant. La cédule peut être modifiée par l'Employeur moyennant un préavis de vingt-quatre (24) heures sauf dans le cas de circonstances échappant au contrôle de l'Employeur. Cependant, pour fins d'application, le fait d'ajouter une (1) ou plusieurs journées de travail à une cédule déjà émise ne constitue pas une modification de cédule.

Quand un quart de travail s'ajoute ou devient disponible quarante-huit (48) heures avant ledit quart, il est offert par ordre d'ancienneté départementale et selon les préférences exprimées en vertu de l'article 15.03 aux autres salariés de la classification déjà programmés cette journée.

Quand un quart de travail s'ajoute ou devient disponible vingt-quatre (24) heures avant le dit quart, dans les départements de la réception, des communications et du bureau des chasseurs, il est offert par ordre d'ancienneté départementale et selon les préférences exprimées en vertu de l'article 15.03 aux autres salariés de la classification déjà programmés cette journée.

- b) L'Employeur affiche aussi dans chaque département les horaires originaux des salariés qui y déplacent conformément à l'article 11 de la convention collective.
- c) L'Employeur remet au Syndicat une copie des nouveaux horaires de travail au moment de leur affichage ainsi qu'une copie des horaires périmés lors de leur retrait.

#### 15.05 **Horaires différents et période de repos**

- a) Les salariés ne peuvent être soumis à plus de deux (2) horaires différents par semaine de travail à moins d'une entente écrite entre le salarié et l'Employeur.
- b) À moins d'ententes écrites contraires entre l'Employeur et un salarié, celui-ci doit bénéficier d'une période de douze (12) heures de repos entre la fin de son quart de travail et le début du quart suivant où il est cédulé.

L'Employeur fournit aux salariés dont les horaires de travail comportent moins de huit (8) heures de repos entre deux (2) quarts de travail l'hébergement ou le remboursement de frais de taxi. Le montant du remboursement est de quarante dollars (40.00 \$) maximum par trajet. Dans les cas où à la propre demande du salarié ou en raison de l'application des dispositions de la présente convention collective, il y a effectivement moins de huit (8) heures de repos entre deux quarts de travail, l'Employeur n'a pas à rembourser les frais de taxi ou à fournir l'hébergement comme stipulé ci-haut.

Les frais de taxi sont également remboursés lorsqu'un salarié non cédulé est appelé d'urgence au travail. Dans ce cas, les frais de taxi sont payés pour l'aller seulement.

#### 15.06 **Primes d'équipe**

- a) Les salariés qui effectuent des heures de nuit bénéficient d'une prime horaire un dollar quarante-huit (1,48 \$) pour chacune des heures travaillées entre 24 h et 6 h.
- b) Les salariés de l'entretien technique de la classification préposé à la maintenance (appel d'urgence) qui sont appelés à travailler entre 19 h et 7 h bénéficient d'une prime horaire d'un dollar soixante-quatre cents (1,64 \$) pour chaque heure travaillée à l'intérieur de cette période.

#### 15.07 **Semaine réduite de travail**

- a) Un salarié à temps plein peut, pour des motifs reliés à sa santé, à son âge, à sa situation familiale, ou pour participer à un programme d'études, ou pour d'autres raisons particulières, convenues entre les parties, demander d'être cédulé pour un nombre de jours inférieur à celui pour lequel il serait normalement cédulé en vertu des dispositions de l'article 15.01 des présentes. Une telle demande est présentée par écrit par le salarié au directeur des ressources humaines et fait état de la réduction de jours demandée de même que de la période de temps pour laquelle telle réduction est demandée étant entendu que cette période ne peut être inférieure à trois (3) mois.

- b) Un salarié à temps plein ne peut demander de faire moins que le nombre de jours requis pour conserver son statut de temps plein.
- c) Si la demande est acceptée par le directeur des ressources humaines, la réduction de jours entre en vigueur pour la période de temps convenue entre le salarié à temps plein et le directeur des ressources humaines.

Toutefois, pour les départements de la cuisine et du restaurant, les demandes sont automatiquement accordées pour une période maximale de douze (12) mois en respectant les ratios suivants :

- Cuisine : 3 salariés en même temps
- Restaurant : 2 salariés en même temps

La première demande reçue a priorité. Cette demande est renouvelable s'il n'y a pas d'autre salarié sur la liste d'attente.

- d) Un salarié qui bénéficie d'une telle réduction de jours ne peut occuper aucun autre emploi à défaut de quoi l'entente est automatiquement annulée sauf s'il y a accord à l'effet contraire entre le salarié et l'Employeur. Copie de l'entente est remise au Syndicat.

Il est entendu que puisque l'objectif de ce bénéfice est de réduire ses heures de travail, le salarié ne peut effectuer du travail extra-banquet.

- e) Le salarié qui désire reconduire sa demande de semaine réduite doit présenter sa demande au

directeur des ressources humaines au moins sept (7) jours avant la fin de sa demande en cours.

#### 15.08 **Horloge de pointage**

La Compagnie peut installer des horloges de pointage aux endroits qu'elle jugera appropriés.

- a) Le temps inscrit sans l'autorisation du chef de service sur les cartes de pointage et/ou les registres de temps avant le début de l'horaire établi ne sera pas crédité au salarié. Ainsi, à moins que l'autorisation du chef de département ait été obtenue à chaque occasion, le temps inscrit sur les cartes de pointage et/ou les registres de temps avant le début de l'horaire établi ne sera pas considéré comme du temps travaillé.
- b) Si un salarié pointe après la fin de l'horaire établi, on considère que le salarié a été retardé pour des raisons personnelles. Le temps inscrit après la fin de l'horaire établi ne sera pas considéré comme du temps travaillé. La direction aura le droit de questionner l'employé pour la raison de son retard à poinçonner.
- c) Chaque salarié ne devra pointer que sa propre carte de pointage.

### **ARTICLE 16 - PÉRIODES DE REPAS ET DE REPOS**

#### 16.01 **Repas**

- a) Tous les salariés ont droit à une période de repas d'une demi-heure (½) non payée pour chaque journée de travail. Le chef de département fixe la

période individuelle de repas en autant que possible vers le milieu de ladite journée et ce, après consultation avec les salariés et en prenant en considération les horaires et les besoins de l'opération de l'Hôtel.

- b) A la demande de l'Employeur le salarié qui ne peut prendre sa période de repas, telle période lui est alors payée à son taux horaire régulier majoré de 50% s'il travaille plus de huit (8) heures dans sa journée en incluant sa période de repas, ou le salarié peut terminer son quart de travail une demi-heure (½) plus tôt.
- c) Au département de l'entretien technique, les salariés affectés à des quarts continus de douze (12) heures ont droit à deux (2) périodes de trente (30) minutes payées pour chaque journée de travail.

## 16.02 **Cafétéria et repas gratuit**

- a) L'Employeur fournit un service de cafétéria pour tous les salariés. Ce service offre des repas chauds et froids de qualité ainsi que des breuvages variés. L'Employeur prélève sur la paie de chaque salarié trois dollars et cinquante cents (3,50 \$) par jour travaillé, plus taxes, afin de couvrir les frais de repas. À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, ce montant est majoré à trois dollars et soixante et quinze cents (3,75 \$) et à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013 à quatre dollars (4,00 \$). Tous les salariés qui travaillent sur le quart de nuit n'auront pas à payer de frais pour les repas
- b) Des repas chauds sont servis à la cafétéria pour le dîner et le souper, pendant les heures d'opérations normales.

- c) Les salariés qui prennent leur repas durant les heures où la cafétéria n'est pas en opération se voient offrir un repas qui n'est pas nécessairement chaud.
- d) Tous les salariés travaillant sur le quart de nuit ont droit à un petit déjeuner complet si des serveurs banquets bénéficient ce matin-là d'un petit déjeuner.
- e) Tous les salariés ont accès à la cafétéria pour sélectionner les items de leur repas.
- f) Les préposés à la plonge et aux rebuts qui commencent leur quart de travail à ou avant 6 h ont droit de se faire servir un petit déjeuner chaud et ce, si des serveurs banquets bénéficient ce matin-là d'un petit déjeuner chaud.

#### 16.03 **Période de repos**

Les salariés ont droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail à la condition que ladite journée de travail soit d'une durée d'au moins six (6) heures de travail. Le chef de département fixe la période individuelle de repos après consultation avec les salariés concernés et en prenant en considération les horaires et les besoins de l'opération de l'Hôtel. Si ladite journée de travail est d'une durée de moins de six (6) heures, le salarié concerné a droit à une seule période de repos payée.

#### 16.04 **Repas et repos en temps supplémentaire**

- a) Le salarié qui effectue quatre (4) heures consécutives de travail à temps supplémentaire, a

droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes, au taux applicable.

- b) Le salarié qui effectue huit (8) heures consécutives de travail à temps supplémentaire, a droit, en plus, à une période d'une demi-heure (½) non payée et à une période supplémentaire de repos payée de quinze (15) minutes au taux applicable.

## **ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

### **17.01 Définition**

- a) Toute heure supplémentaire exécutée en plus de la journée normale de travail de huit (8) heures est rémunérée au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour les quatre (4) premières heures et majoré de cent pour cent (100%) pour chaque heure subséquente.
- b) Toute heure de travail exécutée la sixième et/ou la septième journée à l'intérieur d'une période de sept (7) jours de calendrier consécutifs est rémunérée au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour les huit (8) premières heures de travail dans une journée et au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%) après huit (8) heures de travail

Après entente écrite entre le salarié et l'Employeur, il est permis, pour une période de temps déterminée, de maximiser la semaine de travail et de faire six (6) jours en sept (7) jours de calendrier en temps simple sans toutefois ne jamais faire six (6) jours consécutifs ou sans jamais faire plus de cinq (5)

quarts de travail par horaire de travail (du jeudi au mercredi).

- c) Toute heure de travail exécutée un jour de congé férié est rémunérée conformément aux dispositions de l'article 18.
- d) Le temps supplémentaire est au choix du salarié, soit payé en argent ou soit remboursé en temps, calculé en fonction du taux de majoration applicable (50% ou 100%) à un moment convenu entre le salarié et l'Employeur. Si au 1<sup>er</sup> novembre le salarié n'a pas manifesté son choix, l'Employeur verse au salarié la totalité des sommes dues le ou vers le 15 novembre.

Les heures ainsi comptabilisées ne sont pas calculées dans le total du 2 080 heures annuelles servant à l'étalement des heures, tel que prévu à l'article B.07 b) de l'annexe B – Banquets.

e) **Préposé à la maintenance («House calls»)**

Toute heure supplémentaire exécutée en plus de la journée normale de travail de douze (12) heures est rémunérée au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour les quatre (4) premières heures et majoré de cent pour cent (100 %) pour chaque heure subséquente.

Lorsque le salarié travaille une 4<sup>ième</sup> journée de travail dans sa semaine de trente-six (36) heures, les huit (8) premières heures sont rémunérées au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) et majoré de cent pour cent (100 %) pour chaque heure subséquente.

Lors de la 4<sup>ième</sup> journée de la semaine de quarante-huit (48) heures, les quatre (4) premières heures de travail sont rémunérées au taux horaire régulier, les huit (8) heures suivantes au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) et l'excédent du quarante-huit (48) heures est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100 %).

## 17.02 **Répartition du temps supplémentaire**

- a) Le temps supplémentaire est offert par ordre d'ancienneté générale et conformément à la séquence prévue à l'article 15.03 au salarié de la classification du département où le temps supplémentaire est requis en l'offrant d'abord à ceux qui sont sur place. Si l'Employeur ne peut obtenir le personnel suffisant dont il a besoin pour exécuter le travail à accomplir, il peut alors assigner les salariés dont il a besoin en procédant par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés de la classification concernée dans le département et qui sont disponibles sur les lieux de travail. Cependant, aucun salarié n'est ainsi tenu d'effectuer plus de quatre (4) heures de temps supplémentaire par jour et plus de huit (8) heures de temps supplémentaire dans sa semaine de travail.
  
- b) Dans le cas où le besoin de temps supplémentaire est connu au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, l'Employeur offre le temps supplémentaire par ordre d'ancienneté générale et conformément à la séquence prévue à l'article 15.03 aux salariés de la classification et du département où le temps supplémentaire est requis.

### 17.03 **Changement d'horaire de travail**

Tout salarié à temps plein ou à temps partiel qui se présente au travail conformément à sa cédule de travail et qui est alors avisé, sans bénéficier du préavis prévu à la disposition 15.04 que son horaire de travail est modifié, sera alors rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour chaque heure ainsi travaillée en dehors de sa cédule de travail.

### 17.04 **Garanties de travail à temps supplémentaire**

- a) Tout salarié ayant quitté les lieux du travail après avoir terminé sa journée normale de travail et qui est rappelé dans la même journée au travail, reçoit une (1) heure additionnelle de travail pour le temps de son déplacement, plus un minimum de quatre (4) heures, le tout rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

Exceptionnellement, au département de l'entretien technique, tout salarié ayant quitté les lieux du travail après avoir terminé sa journée normale de travail, reçoit une (1) heure additionnelle de travail pour le temps de son déplacement à temps régulier, plus un minimum de quatre (4) heures, le tout rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%).

Si le rappel au travail s'effectue entre 24h00 et 06h00, sur présentation de pièces justificatives, l'Employeur assume les coûts de transport du salarié rappelé.

- b) Tout salarié qui travaille une sixième (6e) ou une septième (7e) journée à l'intérieur d'une période de

sept (7) jours de calendrier consécutifs est payé à temps supplémentaire pour un nombre d'heures équivalant à celui pour lequel il a été cédulé.

- c) Tout salarié qui est appelé par l'Employeur à se présenter au travail plus tôt que son horaire de travail pour lequel il est cédulé et qui de ce fait ne bénéficierait pas du préavis de vingt-quatre (24) heures, tel que prévu à l'article 15.04, demeure libre d'accepter ou de refuser. S'il accepte, l'Employeur doit lui payer une (1) heure additionnelle de travail à son taux horaire régulier pour le temps de son déplacement.

## **ARTICLE 18 - CONGÉS FÉRIÉS**

### **18.01 Énumération et modalités de prise des congés**

- a) L'Employeur accorde à chaque salarié à temps plein les congés fériés suivants:
  - 1. Jour de l'An
  - 2. Le Vendredi Saint
  - 3. La Fête de Dollard (Fête de la Reine)
  - 4. La Fête Nationale (St-Jean-Baptiste)
  - 5. Le 1er juillet (Confédération)
  - 6. La Fête du Travail
  - 7. L'Action de Grâce
  - 8. Le Jour de Noël
  - 9. Le Lendemain de Noël
  - 10. Trois (3) congés mobiles
  
- b) Les trois (3) congés mobiles peuvent être pris entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année à une date convenue après entente entre le salarié et son supérieur immédiat au moins deux (2) semaines

à l'avance. Si aucune entente n'est intervenue avant le 1er décembre, les congés seront payés au salarié au plus tard le 15 décembre en même temps que les journées de congé de maladie non utilisées.

- c) Dans le cas d'un nouveau salarié à temps plein qui a complété sa période de probation, les congés mobiles s'accumuleront à raison d'un quart ( $\frac{1}{4}$ ) de journée par mois de service.

## 18.02 **Paiement du congé**

Le salarié à temps plein qui n'est pas cédulé pour travailler et qui ne travaille pas un jour de congé férié a droit à une rémunération équivalente à huit (8) heures ou à douze (12) heures, selon le cas (house calls au département de l'entretien technique), au taux de salaire régulier.

## 18.03 **Conditions d'obtention**

- a) Pour avoir droit à la rémunération prévue à l'article 18.02 qui précède, le salarié à temps plein doit avoir travaillé suivant son horaire prévu le jour ouvrable précédant le congé férié et le jour ouvrable suivant le congé férié. Il a aussi droit au paiement du congé férié s'il est en congé de vacances, en congé social, en congé de maladie avec certificat médical ou s'il bénéficie d'une absence prévue à la convention collective ou autrement autorisée par l'Employeur
- b) Le salarié en congé de maladie, en absence prévue à la convention ou autrement autorisée par l'Employeur de même que le salarié en mise à pied a droit au paiement du congé férié pourvu qu'il ait travaillé pendant une journée dans les quinze (15)

jours qui précèdent le congé férié ou s'il revient au travail suite à une mise à pied dans les quinze (15) jours suivants le congé férié.

#### 18.04 **Travail des jours fériés**

- a) Le salarié à temps plein qui est cédulé pour travailler et qui travaille un jour de congé férié est, en plus du paiement du congé, rémunéré à son taux horaire régulier ou, à la demande du salarié, le congé est remplacé dans les 12 mois suivant le congé férié avec l'accord du chef de service.

Le salarié à temps plein qui est cédulé pour travailler et qui travaille le jour de Noël est, en plus du paiement du congé, rémunéré pour les heures travaillées pour cette journée à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

- b) Advenant le cas où un salarié à temps plein doit travailler un jour de congé férié et celui-ci correspond avec une journée de congé hebdomadaire, l'Employeur s'engage à lui payer en plus du paiement du congé, les heures travaillées pour cette journée à son taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%).
- c) Pour les congés de Noël et du Jour de l'An, l'Employeur doit donner congé à cinquante pour cent (50%) des salariés à Noël et l'autre cinquante pour cent (50%) des salariés au Jour de l'An en autant qu'un nombre suffisant de salariés soient au travail pour le besoin des opérations.

18.05 **Dispositions particulières pour les salariés à temps partiel**

- a) Le salarié à temps partiel qui a complété sa période de probation reçoit, à chacune de ses paies, en compensation pour les congés fériés mentionnés à la clause 18.01, une indemnité égale à 4.8% du salaire gagné.
- b) Tel salarié à temps partiel qui n'est pas cédulé pour travailler et qui effectivement travaille un jour de congé férié, est rémunéré à son taux horaire régulier en plus de recevoir l'indemnité prévue à l'alinéa a) du présent article.

Le salarié à temps partiel qui est cédulé pour travailler et qui travaille le jour de Noël est, en plus de recevoir l'indemnité prévue à l'alinéa a) du présent article, rémunéré pour les heures travaillées pour cette journée à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

**ARTICLE 19 - VACANCES ANNUELLES**

19.01 **Régime de vacances**

- a) Chaque salarié a droit à des vacances annuelles dont la durée et la rémunération sont déterminées par le nombre d'années de service continu à la date anniversaire d'entrée en service du salarié et ce, de la façon suivante:
  - 1. Le salarié qui a complété un (1) an de service continu a droit à deux (2) semaines de vacances annuelles payées au taux de quatre

pour cent (4%) du salaire gagné dans l'année de référence;

2. Le salarié qui a complété trois (3) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances annuelles payées au taux de six pour cent (6%) du salaire gagné dans l'année de référence;
  3. Le salarié qui a complété sept (7) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances annuelles payées au taux de huit pour cent (8%) du salaire gagné dans l'année de référence.
  4. Le salarié qui a complété quatorze (14) ans de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances annuelles payées au taux de dix pour cent (10%) du salaire gagné dans l'année de référence.
  5. Le salarié qui a complété vingt-deux (22) de service continu a droit à six (6) semaines de vacances annuelles payées au taux de douze pour cent (12 %) du salaire gagné dans l'année de référence.
- b) Pour les fins du présent article, l'expression «salaire gagné» comprend aussi les sommes déclarées à titre de pourboires et/ou frais de service de même que les sommes reçues à titre de paie de vacances.
- c) L'année de référence est les douze (12) mois de l'année précédant l'anniversaire de la date d'entrée en service du salarié.

- d) Lorsqu'un salarié a été absent pour cause de congé de maternité, de maladie ou d'accident durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de vacances, il a alors 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.

## 19.02 **Périodes de vacances**

- a) Les douze (12) mois suivant l'anniversaire de la date d'entrée en service du salarié sont considérés comme étant la période où le salarié doit prendre ses vacances.
- b) A l'intérieur de cette période, tout salarié à temps plein qui y a droit peut prendre au moins quatre (4) semaines consécutives dans la période s'étendant du 1<sup>er</sup> juin au 15 septembre.

## 19.03 **Choix des dates de vacances**

- a) Pour les périodes de vacances à être prises entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 septembre de chaque année, les salariés indiquent leur préférence en inscrivant leur choix sur la liste prévue à cet effet, entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 mars. La liste des dates de vacances est affichée au plus tard le 15 avril.
- b) Pour les périodes de vacances à être prises entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 30 avril, les salariés indiquent leur préférence, en inscrivant leur choix sur la liste prévue à cet effet, entre le 1<sup>er</sup> août et le 1<sup>er</sup> septembre. La liste des dates de vacances est affichée au plus tard le 15 septembre.

- c) Le choix des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté dans chaque classification de chaque département. L'Employeur détermine le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps en vacances à l'intérieur de chaque classification de chaque département et cela ne peut être inférieur aux ratios suivants :

➤ Moins de 8 salariés dans la classification de chaque département	1
➤ 8 à 14 salariés dans la classification de chaque département	2
➤ 15 à 19 salariés dans la classification de chaque département	3
➤ 20 salariés et plus dans la classification de chaque département	4

Pour ce qui est des préposées aux chambres, la norme est de 7 salariés et est portée à 8 salariés le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et à 9 salariés le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Pendant la période estivale (i.e. juin, juillet et août), la norme est à 10 salariés et elle est portée à 11 salariés au 1<sup>er</sup> juin 2012 et à 12 salariés le 1<sup>er</sup> juin 2013.

Exceptionnellement, au département de l'entretien technique, l'Employeur permettra à un minimum de deux (2) salariés, dont un (1) provenant de la classification préposé à la maintenance (appels

d'urgence/house calls), de prendre leurs vacances en même temps.

- d) L'Employeur peut exiger d'un salarié qu'il fasse connaître son choix au terme du présent article moyennant un préavis écrit à cet effet de quinze (15) jours. A défaut pour le salarié de faire connaître son choix suite à ce préavis, l'Employeur déterminera les dates de vacances de ce salarié, au terme de la deuxième (2ième) période de choix de dates de vacances, suivant la date anniversaire d'embauche du salarié.
- e) Il ne peut y avoir de modifications aux périodes de vacances accordées en conformité à l'article 19.03 sauf par entente entre les parties.
- f) **Vacances fractionnées**

Le salarié qui a au moins quatre (4) semaines de vacances peut convertir deux (2) semaines de vacances en congés mobiles. Le salarié qui veut se prévaloir d'une semaine de vacances fractionnée doit en aviser l'Employeur au moment de la période du choix des dates de vacances prévue aux articles 19.03 a) et b). Le salarié doit faire la demande du congé mobile au moins deux semaines à l'avance.

#### 19.04 **Vacances reportées**

Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie suivant le calendrier définitif, pour raison de maladie ou d'accident, doit en aviser l'Employeur dès que possible, et fournir une attestation médicale à cet effet. Dans ce cas, ledit salarié peut reporter ses vacances à une autre date en effectuant un nouveau

choix parmi les ouvertures de périodes individuelles de vacances encore disponibles.

#### 19.05 **Remise de la paie de vacances**

La paie de vacances est remise au salarié sur un chèque séparé avec la dernière paie précédant son départ pour ses vacances annuelles. Si l'Employeur néglige de remettre la paie de vacances au salarié à temps, il devra alors lui verser sa paie de vacances sur un chèque manuel avant le départ du salarié pour vacances.

#### 19.06 **Jours fériés et vacances annuelles**

Si un ou plusieurs congés fériés prévus à la présente convention tombe pendant les vacances annuelles d'un salarié à temps plein, ce dernier a le choix soit de prendre ledit congé immédiatement au début ou à la fin de sa période de vacances ou soit d'être payé pour ledit congé. Le salarié à temps plein doit l'indiquer au moment où il fait son choix de vacances.

#### 19.07 **Décès du conjoint ou de l'enfant pendant les vacances**

Si le conjoint ou l'enfant décède durant sa période de vacances, le salarié peut prolonger de dix (10) jours payés cette période de vacances.

### **ARTICLE 20 - CONGÉS SOCIAUX**

#### 20.01 **Énumération**

Tout salarié qui a terminé sa période de probation bénéficie des congés sociaux suivants:

- a) En cas de décès du conjoint ou d'un enfant : dix (10) jours à être pris dans les quatorze (14) jours qui suivent la date du décès;
- b) En cas de décès du père ou de la mère : cinq (5) date du décès;
- c) en cas de décès du frère, de la sœur, de la belle-mère, du beau-père : trois (3) jours à être pris dans les quatorze (14) jours qui suivent la date du décès;
- d) en cas de décès du beau-frère, de la belle-sœur, des grands-parents, du gendre, de la bru, d'un petit-enfant : un (1) jour;
- e) lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : deux (2) jours;
- f) lors de la sortie de l'hôpital de la mère suite à la naissance d'un enfant ou pour un jour d'initiation relié aux convictions religieuses: un (1) jour.

## 20.02 **Droit aux congés**

Tous congés sociaux énumérés à la disposition qui précède sont sans perte de salaire régulier pour le salarié concerné, c'est-à-dire que ledit salarié est rémunéré pour huit (8) ou douze (12) heures de travail, selon le cas (house calls au département de l'entretien technique), pour chacune des journées.

## 20.03 **Congé supplémentaire sans solde**

- a) Dans le cas d'événements prévus à l'article 20.01, le salarié peut, en plus des congés qui y sont prévus,

prendre un congé sans solde d'un maximum de sept (7) jours.

- b) Dans le cas de décès, si les funérailles ont lieu à l'extérieur du pays, le salarié peut, en plus des congés qui y sont prévus, prendre un congé sans solde d'un maximum de vingt et un (21) jours.

#### 20.04 **Pièces justificatives**

Dans tous les cas prévus au présent article, l'Employeur peut exiger des pièces justificatives lors du retour du salarié.

### **ARTICLE 21 - JURÉ ET CONGÉS PERSONNELS**

#### 21.01 **Congés pour raisons personnelles**

- a) En autant que les exigences de la production le permettent et après entente avec l'Employeur un salarié ayant terminé sa période de probation peut s'absenter de son travail sans solde, pour raison personnelle. Une permission pour un tel congé n'est pas refusée déraisonnablement par l'Employeur.
- b) De plus, dans le cas où un salarié doit s'absenter de son travail pour prendre charge de son conjoint, de son enfant ou de celui de son conjoint ou d'un proche parent (père, mère, frère, sœur) ayant besoin de soins, le salarié peut, sur présentation d'une preuve médicale, s'absenter de son travail, sans solde, pour une durée maximale de deux (2) mois.
- c) Le salarié doit présenter sa demande aussitôt que possible et au moins quatorze (14) jours de

calendrier à l'avance, sauf dans les cas d'une situation imprévue et hors de son contrôle.

- d) Le salarié en congé sans solde autorisé ne bénéficie d'aucun des avantages sociaux prévus à la convention collective.
- e) Aucun congé sans solde ne sera accordé pour permettre à un salarié de prendre un autre emploi pendant ce temps sauf avec le consentement de l'Employeur.
- f) Un salarié qui bénéficie d'un congé sans solde et qui ne respecte pas les conditions prévues à l'entente voit celle-ci automatiquement annulée à moins de motifs valables.

#### 21.02 **Congé pour mariage**

Un salarié bénéficie d'un congé pour mariage à la condition d'aviser son supérieur immédiat quatorze (14) jours avant la date du congé et ce, dans les cas suivants :

- a) un congé d'un maximum de sept (7) jours dont un (1) jour sans perte de salaire régulier à l'occasion de son mariage;
- b) un congé sans solde d'un (1) jour le jour du mariage d'un frère, d'une sœur, de son père, de sa mère, de son enfant ou d'un enfant de son conjoint.

#### 21.03 **Élections**

L'Employeur accorde le temps nécessaire afin de permettre aux salariés de voter aux élections fédérales,

provinciales ou municipales, le tout tel que prévu par les lois applicables.

#### 21.04 **Congé pour juré**

Le salarié à temps plein ou à temps partiel qui a terminé sa période de probation qui est appelé à une journée de sélection des jurés ou à agir comme juré ou comme témoin dans une cause reliée à un événement qui s'est produit à l'hôtel et dans laquelle ni lui ni le Syndicat n'est partie prenante peut s'absenter du travail sans perte de salaire régulier, déduction faite des indemnités versées à ce titre par la Cour, le tout sur présentation de la preuve officielle du versement de l'indemnité.

L'Employeur s'engage à continuer de verser le salaire hebdomadaire habituel du salarié sur réception de l'engagement de celui-ci de lui remettre le montant reçu en qualité de juré ou de témoin.

#### 21.05 **Congé sabbatique**

Le salarié qui a 8 ans d'ancienneté et plus a droit, aux conditions suivantes, à un congé sans solde pour une période déterminée pouvant varier de trois (3) mois à un (1) an :

- a) Le salarié doit aviser l'Employeur trente (30) jours à l'avance de son intention de se prévaloir de cette disposition.
- b) Le congé d'une durée inférieure à un (1) an est renouvelable jusqu'à concurrence de congé sabbatique d'une durée totale d'un (1) an si le ratio prévu à l'alinéa c) est respecté et si ce renouvellement n'empêche pas un nouveau salarié

de la même classification d'obtenir un congé sabbatique. Il est entendu que le salarié ne pourra bénéficier de congé sabbatique d'une durée maximale d'un (1) an qu'une fois durant la vie de la présente convention collective.

- c) Il ne devra pas y avoir, en aucun temps, plus de salariés de la même classification à l'intérieur d'un département en congé en même temps que le nombre de salariés établi selon le ratio suivant :
- un maximum de un (1) salarié pour une classification où l'on retrouve de un (1) à vingt (20) salariés
  - un maximum de deux (2) salariés pour une classification où l'on retrouve entre vingt et un (21) et quarante (40) salariés
  - et ainsi de suite jusqu'à un maximum de cinq (5) salariés dans la même classification, dans un même département.
- d) Le congé est accordé en priorité aux salariés ayant le plus d'ancienneté.
- e) Durant un tel congé, le salarié continue d'accumuler son ancienneté et il peut, s'il le désire, demeurer couvert par le régime d'assurance collective à la condition d'en assumer mensuellement le coût total des primes.
- f) Dans le cas d'un retour anticipé au congé sabbatique, les parties conviennent que le salarié visé donne un préavis de trente (30) jours pour l'annulation du congé et son retour au travail. Cet

avis doit être remis au bureau des ressources humaines.

## **ARTICLE 22 - DROITS PARENTAUX**

### **22.01 Congé de maternité**

- a) La salariée enceinte a droit à un congé sans solde de maternité de dix-huit (18) semaines à la condition de produire un certificat médical attestant l'état de sa grossesse et la date probable de l'accouchement.
- b) La salariée à temps plein ayant un (1) an de service continu et plus peut s'absenter sans perte de salaire, jusqu'à un maximum de trois (3) journées complètes divisibles en demi-journées, pour des visites médicales reliées à sa grossesse ou pour un examen effectué par une sage-femme. La salariée produit un certificat médical à cet effet et donne, sauf urgence, un préavis de deux semaines.

Une salariée peut s'absenter du travail pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

- c) Au retour de son congé de maternité, l'Employeur accorde à la salariée les avantages prévus par la Loi.

### **22.02 Arrêt de travail**

- a) La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Dans tous les cas, la salariée quitte son travail au plus tard deux (2) semaines avant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée qui cesse de travailler doit aviser l'Employeur de la date de son départ au moins trois (3) semaines avant tel départ sauf si cela s'avère impossible.

- b) La salariée qui subit une interruption de grossesse a droit à un congé sans solde pour une période dont la durée est prescrite par le médecin.
- c) A partir de la sixième (6e) 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.

#### 22.03 **Retour au travail**

La salariée doit revenir au travail dans les dix-huit (18) semaines suivant la date du début du congé de maternité sauf si elle présente à l'Employeur un certificat médical de son médecin traitant à l'effet qu'elle ne peut reprendre le travail. Dans ce cas le retour au travail est prolongé pour la durée prescrite par le médecin.

#### 22.04 **Congé personnel relié à l'accouchement ou à l'adoption**

- a) A la suite de son accouchement et à la condition d'en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue de son retour au travail, la salariée qui le désire, peut prendre un congé sans

solde d'une durée maximale de soixante-dix (70) semaines pour s'occuper de son enfant.

- b) La présente disposition s'applique aussi au salarié dont la conjointe accouche et dans ce cas, il doit aviser l'Employeur trente (30) jours à l'avance.

Il est entendu qu'un (1) seul des deux (2) salariés peut bénéficier d'un tel congé dans le cas où le mari et l'épouse sont salariés de l'Employeur.

- c) Durant un tel congé, l'ancienneté du ou de la salarié(e) est maintenue.
- d) La salariée ou le salarié selon le cas, peut revenir au travail en tout temps à l'intérieur de cette période; cependant, elle ou il devra aviser l'Employeur de son intention et de la date prévue pour son retour au moins un (1) mois à l'avance.
- e) Les dispositions du paragraphe a) qui précède, s'appliquent au salarié qui adopte un enfant.

## 22.05 **Retour sur son poste**

A son retour, la salariée ou le salarié selon le cas, reprend son poste habituel et les dispositions de la convention collective s'appliquent afin de déterminer l'assignation du personnel en place.

Si à son retour le poste qu'elle ou qu'il occupait avant tel(s) congé(s) est aboli ou temporairement fermé, les dispositions prévues à l'article 11 s'appliquent alors dans son cas.

## 22.06 **Naissance ou adoption**

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées dans le cas prévu à l'article 20.01 e).

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.

## 22.07 **Conciliation famille travail**

- a) Un salarié à temps plein comptant au moins cinq (5) ans de service continu devant s'occuper d'un ou de ses enfants de moins de 12 ans ou devant agir à titre d'aidant naturel à l'égard d'un membre de sa famille immédiate peut demander d'être cédulé pour une semaine de quatre (4) jours et ce, pour une période initiale d'un maximum d'un an renouvelable une seule fois et ce, s'il n'y a pas d'autre salarié sur la liste d'attente.
- b) Une telle demande est présentée par écrit par le salarié à l'Employeur et fait état de la période de temps pour laquelle une telle réduction est

demandée. L'Employeur remet une copie de la demande au syndicat.

- c) Une telle demande est automatiquement accordée en respectant les ratios suivants :
  - Préposés aux chambres : 3 salariés en même temps
  - Ensemble des autres départements : 5 salariés en même temps dont un maximum de deux (2) salariés provenant des classifications chef de partie et/ou cuisinier.
- d) La première demande reçue a priorité. Si plusieurs demandes sont reçues le même jour, l'ancienneté générale prévaut.
- e) Un salarié qui bénéficie d'une telle réduction de jours ne peut occuper aucun autre emploi à défaut de quoi l'entente est automatiquement annulée sauf s'il y a accord à l'effet contraire entre le salarié et l'Employeur.

Il est entendu que puisque l'objectif de ce bénéfice est de réduire ses heures de travail, le salarié ne peut effectuer du travail extra-banquet.

- f) Une telle réduction n'affecte pas le statut du salarié et des bénéficiaires s'y rattachant.

## ARTICLE 23 - CRÉDITS DE JOURS DE MALADIE

### 23.01 Crédits de jours de maladie

- a) Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, un salarié à temps plein ayant un (1) an de service continu se voit créditer une banque de congés maladie de huit (8) jours.
- b) Le salarié régulier qui complète un (1) an de service continu après le 1<sup>er</sup> janvier se voit créditer huit douzième (8/12) de journée de congé maladie par mois pour chacun des mois qui reste à courir jusqu'au 31 décembre. Il se verra créditer huit douzième (8/12) de journée de congé maladie pour le mois au cours duquel il complète un (1) an de service continu s'il travaille au moins douze (12) jours durant ce mois.

### 23.02 Utilisation

Les crédits de jours de maladie sont utilisés pour compenser la perte de salaire régulier lors d'une absence pour maladie ou accident.

Le salarié a droit au paiement de tels jours de congé maladie à compter de la première (1<sup>ière</sup>) journée d'absence à l'intérieur de sa cédule de travail.

### 23.03 Rémunération

Le salarié à temps plein qui utilise ses jours de congés de maladie reçoit, pour chaque journée d'absence, une rémunération équivalente au salaire régulier qu'il aurait gagné s'il avait travaillé ce jour-là conformément à sa cédule de travail avec un minimum de huit (8) heures ou

de douze (12) heures, selon le cas (house calls au département de l'entretien technique).

#### 23.04 **Avis d'absence et certificat médical**

- a) En cas d'absence pour raison de maladie ou pour toute autre raison, le salarié doit aviser son supérieur immédiat ou, si celui-ci ne peut être rejoint le standard téléphonique, dès la première (1<sup>ère</sup>) journée de son absence et au moins une (1) heure avant le quart de travail du matin et au moins deux (2) heures avant les autres quarts, à moins d'impossibilité physique ou mentale dont la preuve lui incombe.
- b) Pour toute absence de trois (3) jours consécutifs ou plus à l'intérieur de la cédule de travail, l'Employeur peut exiger un certificat médical. Dans ce cas, il assume le coût d'un tel certificat médical jusqu'à un maximum de trente-cinq dollars (35 \$) sur présentation de facture.
- c) Dans le cas où les absences d'un salarié sont considérées abusives, L'Employeur lui fait parvenir avec copie au Syndicat, un avis écrit à cet effet et, si la situation persiste, il peut exiger un certificat médical dès la première journée d'une future absence. Dans ce cas, l'Employeur assume le coût d'un tel certificat médical.

#### 23.05 **Examen médical**

- a) Lorsque l'Employeur conteste la validité d'un certificat médical d'un salarié, il peut faire examiner le salarié par un médecin de son choix. Dans le cas où cet examen a lieu pendant les heures de travail cédulées, le salarié est réputé être au travail et ne

subit aucune perte de salaire. Tous les frais médicaux et paramédicaux encourus par un tel examen sont à la charge de l'Employeur, à moins qu'ils ne soient défrayés par une tierce partie. Sur demande, le salarié reçoit copie du rapport du médecin de l'Employeur aussitôt qu'il est produit.

- b) S'il y a divergence entre le diagnostic du médecin du salarié et celui de l'Employeur, le salarié peut exiger l'expertise d'un troisième (3<sup>e</sup>) médecin sur lequel les parties se seront entendues pour trancher le litige. Les frais et honoraires d'un tel médecin seront payés à parts égales entre l'Employeur et le salarié.

Le salarié qui souhaite se prévaloir des dispositions du paragraphe qui précède doit manifester son intention de le faire dans les quatre (4) jours de la transmission que lui fait l'Employeur des conclusions de son médecin sans quoi il doit réintégrer son travail tel que requis. L'Employeur transmet aussi au Syndicat les conclusions de son médecin. Le salarié qui a manifesté son intention dans le délai prévu sera autorisé à se conformer aux conclusions de son propre médecin jusqu'à l'obtention des résultats de l'expertise du troisième médecin. Dans l'éventualité d'opinions médicales contradictoires du ou des médecins du salarié, l'opinion du médecin de l'Employeur prévaudra alors jusqu'à ce que soit rendue l'opinion du 3<sup>e</sup> médecin chargé de trancher le litige.

## 23.06 **Remboursement des crédits non utilisés**

- a) Les jours de congés de maladie accumulés ou crédités qui n'ont pas été utilisés au 1er décembre de chaque année sont payés à chaque salarié régu-

lier sur un chèque spécial, au plus tard le 15 décembre suivant, au taux horaire régulier dudit salarié au moment du paiement.

Les salariés qui le désirent peuvent demander que le montant des jours de congés de maladie accumulés ou crédités soit versé en partie ou en totalité dans le régime de retraite de leur choix à la condition que ledit montant soit d'un minimum de cinq cent (500 \$) dollars. Le salarié s'assure qu'il y a suffisamment d'espace REER disponible.

- b) Dans le cas du départ d'un salarié régulier, celui-ci est présumé avoir accumulé huit douzième (8/12) de journée de congé de maladie par mois complet de service et un crédit ou un débit est alors effectué en conséquence sur sa dernière paie.

## **ARTICLE 24 - ASSURANCES COLLECTIVES**

### **24.01 Régime d'assurances collectives**

Les parties conviennent de maintenir le régime d'assurances collectives sur base participative actuellement en vigueur pour les salariés à temps plein au sens de l'article 2.03, paragraphe b) de la convention collective. Les salariés deviennent admissibles au régime d'assurances collectives après avoir complété six (6) mois de service.

### **24.02 Partage des primes**

Le coût total des primes du régime d'assurances collectives est partagé à raison de soixante pour cent (60 %) par l'Employeur et de quarante pour cent (40 %) par chacun des salariés qui y sont éligibles.

Après entente, les parties peuvent décider d'une répartition différente du paiement de la prime pour chacun des bénéficiaires et ceci, lors du renouvellement de la police.

Le salarié ayant 65 ans doit s'engager au plan d'assurance médicament gouvernemental.

#### 24.03 **Administration du régime**

- a) La police d'assurances sera émise au nom du Syndicat et au nom de l'Employeur et l'administration sera faite par l'Employeur.
- b) L'Employeur et le Syndicat possède chacun une copie de la police d'assurance collective en vigueur ainsi que des avenants.
- c) L'Employeur remet à chaque salarié une brochure explicative fournie par l'assureur sur les dispositions et les différentes protections comprises dans le régime d'assurance.

#### 24.04 **Comité paritaire d'assurances collectives**

- a) Un comité paritaire d'assurances collectives est mis sur pied. Il est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. Tout salarié délégué participant à ce comité est rémunéré à son taux horaire régulier et ce, pour l'équivalent d'une journée complète de travail de huit (8) heures ou de douze (12) heures, selon le cas (préposé à la maintenance «house call» au département de l'entretien technique).
- b) Sur demande, le comité paritaire d'assurances collectives a accès aux informations suivantes :

- la liste des cotisants
  - la soumission de l'état de compte mensuel
  - la confirmation du paiement des primes
- c) Suivant la réception des conditions de renouvellement du plan d'assurances collectives, du calcul de rétention, les rapports d'expérience et les états financiers, le comité se rencontre afin d'analyser les conditions de renouvellement et de faire toute recommandation utile aux parties notamment en ce qui a trait aux choix des bénéficiés ainsi qu'à celui de l'assureur.
- d) Si, entre autres pour des raisons d'une bonne expérience, le régime génère des surplus, le Syndicat avisera l'Employeur, dans les dix (10) jours de la tenue d'une assemblée générale, si les surplus seront utilisés pour réduire le coût de la prime pour la prochaine année ou pour créer une réserve.

#### 24.05 **Participation obligatoire**

La participation des salariés à temps plein au régime d'assurance collective est obligatoire, le tout tel que prévu dans la police d'assurances collectives.

#### 24.06 **Maintien des assurances en cas de mise à pied ou d'absence prévue à la convention**

- a) En cas de mise à pied ou d'absence prévue à la présente convention collective, le salarié doit maintenir son assurance-médicaments et il doit aviser l'Employeur de son intention de demeurer ou non couvert par les autres bénéficiés du régime d'assurances collectives.

- b) Le salarié doit payer sa part de la prime d'assurance et l'Employeur maintient également le paiement de sa part de la prime. L'Employeur prend entente avec le salarié pour s'assurer que ce dernier paie sa part de la prime.
- c) L'Employeur maintient le paiement de sa part de la prime relative à l'assurance-médicaments pendant la totalité de la durée de l'absence du salarié.

Toutefois, en ce qui concerne les autres bénéficiaires du régime d'assurances collectives, l'Employeur maintient le paiement de sa part de la prime pendant un maximum de dix-huit (18) mois. Après cette période, si le salarié veut maintenir ces bénéficiaires, il doit assumer le coût total de la prime, c'est-à-dire sa part et celle de l'Employeur.

- d) Lors du maintien des assurances prévues au présent article, le salarié doit toujours payer sa part des primes ou prendre une entente satisfaisante avec l'Employeur sans quoi celui-ci mettra fin aux couvertures d'assurances après expédition d'un avis de trente (30) jours par courrier recommandé ou certifié à la dernière adresse connue.

#### 24.07 **Versements anticipés**

- a) Dans le cas où un salarié en congé de maladie fait une réclamation pour des indemnités hebdomadaires en vertu du régime d'assurance collective et ne recevrait pas cette indemnité dans les deux (2) semaines suivant la fin des prestations d'assurance-emploi, l'Employeur s'engage à lui faire des versements anticipés à chaque semaine jusqu'à ce que le salarié reçoive les prestations précitées ou

jusqu'au refus de l'assureur, et ce, jusqu'à un maximum des sommes accumulées dans sa banque de vacances (maximum six (6) semaines).

- b) Chaque versement anticipé est fait sous forme de chèque et est égal au montant hebdomadaire auquel le salarié a droit en vertu de l'assurance collective.
- c) Avant de remettre le chèque au salarié, l'Employeur lui fait signer une reconnaissance de dette au montant indiqué sur le chèque.
- d) Lorsque le salarié reçoit son chèque d'assurance, il endosse ce chèque et le remet à l'Employeur qui se rembourse les sommes avancées. Le cas échéant, dans les deux (2) jours suivant ce remboursement, l'Employeur remet au salarié concerné la différence entre les sommes prévues au chèque et les sommes avancées.
- e) Advenant qu'il y a des montants versés en trop au salarié, l'Employeur s'entend avec le salarié sur les montants à verser par le salarié.

À défaut d'entente, l'Employeur ne peut prélever plus de 20 % du salaire net hebdomadaire et ceci, jusqu'à épuisement de la dette. Aucun frais d'administration ou d'intérêt n'est réclamé au salarié.

## ARTICLE 25 - RÉGIME DE RETRAITE

### Régime de retraite simplifié

#### 25.01 Admissibilité

Tout salarié devient admissible à participer au Régime après avoir complété six (6) mois de service.

#### 25.02 Participation du salarié au Régime et cotisation salariale

- a) L'adhésion au RRS est obligatoire pour tout salarié dès qu'il devient admissible et celle-ci doit être maintenue en tout temps par la suite.
- b) Le salarié détermine le niveau de sa contribution au régime, laquelle ne peut être inférieure à 6 % du salaire pour les heures travaillées à temps régulier et à temps supplémentaires, en incluant, les pourboires selon les dispositions de l'article 30.02 b) le cas échéant. À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, elle ne peut être inférieure à 6,5 % et à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013 elle ne peut être inférieure à 7,0 %
- c) Le Syndicat détermine l'immobilisation ou la non-immobilisation des cotisations salariales.

#### 25.03 Participation de l'Employeur au Régime et cotisation patronale

- a) L'Employeur ne peut se retirer du régime tant que la présente convention collective est en vigueur.
- b) Aucune cotisation patronale supplémentaire ne peut être versée au compte d'un salarié sans l'accord

écrit du Syndicat. La cotisation patronale au RRS est immobilisée.

- c) Dans les cas d'absence décrits ci-après, l'Employeur maintient sa contribution pour la durée et aux conditions prévues par la loi. Les périodes d'absences visées sont :
- lésion professionnelle ;
  - raisons familiales ;
  - congé de maladie ou accident ;
  - congé de maternité ou parental.
- d) Les dépenses d'administration du Régime sont à la charge des salariés participants. Cependant, l'Employeur s'engage à défrayer le montant annuel des droits exigés pour chaque participant par la Régie des rentes du Québec, jusqu'à concurrence de cinq dollars (5 \$) par année par participant.

#### 25.04 **Règlement du régime**

- a) Les dispositions du règlement du régime qui ne découlent pas des présentes ne peuvent être modifiées que par le comité syndical national de retraite Bâtirente inc. en autant que cela n'ait pas pour effet de créer de nouvelles obligations pour l'Employeur. De plus, le pouvoir de scinder ou de fusionner le Régime appartient à ce comité.
- b) Le Syndicat remet à l'Employeur une copie du règlement du régime et de ses annexes ainsi que de toute modification ou amendement subséquent.

## 25.05 **Libération syndicale**

- a) Le ou les salariés désignés par le Syndicat à titre de répondants du régime auprès de ses membres peuvent être libérés pendant deux (2) jours par année aux frais de l'Employeur pour participer aux sessions d'information et de formation données par Bâtirente.
- b) Un nombre maximal de deux (2) salariés peut être libéré pour assister à ces sessions.

## 25.06 **Dispositions favorisant la préretraite**

Dans le cas d'un salarié âgé de cinquante (50) ans et plus qui a accepté par écrit les conditions énoncées ci-après, l'Employeur majore sa cotisation au Régime de retraite d'un pourcentage égal à la cotisation salariale supplémentaire que le salarié accepte de verser, jusqu'à concurrence d'un maximum de deux pour cent (2 %) additionnel. Les conditions auxquelles le salarié s'engage sont les suivantes :

- Il doit prendre sa retraite à la première des dates suivantes :
  - au terme d'une période maximale de douze (12) ans débutant avec cette acceptation écrite;
  - au jour de son soixante-cinquième anniversaire
- Cependant, en cas de circonstances hors du contrôle du salarié qui auraient pour effet d'empêcher le salarié de prendre sa préretraite, une demande de quitter ce programme doit être faite à l'Employeur et au Syndicat, qui déterminent si ce salarié peut sortir de ce dit programme. L'Employeur

et le Syndicat ne peuvent refuser la demande du salarié à moins de raison valable.

- Si le salarié est autorisé à quitter le programme, il doit rembourser à l'Employeur les sommes versées par lui en plus avec intérêts au RRS.

#### 25.07 **Fonds de solidarité FTQ**

- a) Dans les trente (30) jours de la demande de retenue sur le salaire, l'Employeur déduit à chaque paie le montant équivalant au pourcentage de son salaire que le salarié a indiqué comme déduction à des fins de contribution au Fonds de solidarité FTQ. Dans le cas où le système de paie le permet, l'Employeur procède aux ajustements d'impôts retenus à la source tels que le permet la réglementation fiscale. Trente (30) jours après un avis écrit du salarié à cet effet, l'Employeur cesse la déduction de la contribution au Fonds de solidarité FTQ.
- b) L'Employeur fait la remise mensuelle des contributions au Fonds de solidarité FTQ ou à son fiduciaire et y joint un état indiquant le nom, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque salarié contribuant au Fonds de solidarité FTQ. Une copie de cet état est transmise au Syndicat.

#### 25.08 **Semaine réduite de travail**

- a) Lors de périodes de mise à pied, le salarié de cinquante-cinq (55) ans et plus peut choisir d'être mis à pied pour une période déterminée à l'avance entre l'Employeur, le salarié et le Syndicat.

- b) Le salarié de cinquante-cinq (55) ans et plus peut choisir de travailler trois (3) ou quatre (4) jours par semaine sans pour autant affecter son statut et les bénéfices qui s'y rattachent.

Le nombre de salariés qui peuvent bénéficier en même temps de la semaine réduite à l'intérieur de chaque classification de chaque département est jusqu'à trois (3) salariés s'il y a quinze (15) salariés ou plus dans la classification dans le département, de deux (2) salariés s'il y a plus de huit (8) salariés dans la classification dans le département, et d'un (1) salarié s'il y a moins de huit (8) salariés dans la classification dans le département.

Malgré ce qui précède, dans le cas des préposés aux chambres, le nombre de salariés qui peuvent bénéficier en même temps de la semaine réduite est de huit (8).

La première demande reçue a priorité.

Si l'Employeur reçoit plus d'une (1) demande en même temps ou si le nombre requis dépasse la norme prévue au paragraphe précédent, le choix de la personne se fait alors par ancienneté.

Le salarié peut revenir à sa semaine régulière en tout temps après en avoir avisé l'Employeur au moins un (1) mois à l'avance de la date prévue pour revenir.

Il est entendu que puisque l'objectif de ce bénéfice est de réduire ses heures de travail, le salarié ne peut effectuer du travail extra-banquet.

## 25.09 **Cours de préparation à la retraite**

Tout salarié de cinquante (50) ans et plus pourra participer à un cours de préparation à la retraite. Le salaire, les dépenses et les frais de participation à ces cours sont financés par l'Employeur à même son budget de formation et en fonction des montants prévus par sa politique d'encouragement à l'étude, telle qu'énoncée à l'article 28.05 de la présente convention collective.

## 25.10 **Programme d'incitation à la retraite**

Les salariés ayant cinquante-cinq (55) ans d'âge ou plus et un facteur « âge + année de service » équivalant à 75 ou plus et étant activement à l'emploi reçoivent une allocation de départ de mille dollars (1 000 \$) par année de service jusqu'à un maximum de douze (12) ans, pour une allocation maximum de douze mille dollars (12,000 \$). Le salarié qui prend sa retraite après l'âge de soixante-cinq (65) ans voit son allocation réduite de deux mille dollars (2,000 \$) en 2011 et 2012 et de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$) par année à partir du 1er juillet 2013.

Les salariés qui le désirent peuvent obtenir que le montant de l'allocation de départ soit versé en partie ou en totalité dans leur régime de retraite de leur choix. Le salarié s'assure qu'il y a suffisamment d'espace REER disponible et produit à l'Employeur une copie de l'avis de cotisation confirmant le tout.

## ARTICLE 26 - VÊTEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL

### 26.01 Principe

- a) L'Employeur fournit gratuitement et entretient à ses frais les uniformes dont il exige le port et les remplace au besoin.
- b) Lorsqu'un salarié quitte son emploi, est congédié ou mis à pied, il doit s'assurer de remettre son ou ses uniforme(s) à l'Employeur.
- c) L'Employeur s'assure que le local des uniformes soit accessible à partir de 6 h, sept (7) jours par semaine

### 26.02 Uniformes

- a) L'uniforme est choisi par l'Employeur et comprend les vestons, pantalons ou jupes, chemises ou blouses, cravates ou boucles, chapeaux ou autres pièces de vêtement relié à une fonction particulière, notamment le haut de maillot de bain pour les filles du département de la piscine.
- b) Les uniformes fournis à un salarié sont personnels et ne peuvent être prêtés à d'autres salariés sauf dans les cas d'absences du salarié pour une durée supérieure à de l'Employeur. L'Employeur devra s'assurer que tels uniformes seront disponibles et en bon état lors du retour du salarié.
- c) L'Employeur fournit aux portiers qui ont terminé leur période de probation foulards, manteaux et chapeau.

De plus, l'Employeur verse aux portiers une allocation annuelle de deux cent quatre-vingt-trois et quarante cents (283.40 \$) pour l'achat de combinaison d'hiver, de bottes d'hiver et de gants.

- d) L'Employeur fournit une paire de gants aux équiéiers banquetés et les remplace au besoin. De plus, il mettra des vêtements d'hiver à leur disposition pendant la saison froide.
- e) L'Employeur met des tabliers de caoutchouc à la disposition des préposés à la plonge et des casseroiliers.
- f) Des chaises adaptées à la tâche seront fournis aux couturières et aux standardistes. De plus, sur demande, un sarrau sera fourni aux couturières.
- g) L'Employeur fournit une paire de gants d'hiver à chacun des salariés du département de l'entretien technique. De plus, il mettra des vêtements d'hiver à leur disposition pendant la saison froide.
- h) L'Employeur verse aux salariés de la piscine, une allocation annuelle de soixante dollars (60 \$) pour les salariés réguliers et trente dollars (30 \$) pour les temps partiels et occasionnels pour l'achat du maillot de bain sur présentation de facture.
- i) L'Employeur fournit annuellement aux téléphonistes trois (3) polos.

### 26.03 **Souliers de sécurité**

Tout salarié travaillant normalement à l'entretien technique, à la cuisine, à la plonge, au bureau des

chasseurs, à la buanderie, au Boulevard, ainsi que les équipiers banquets, les équipiers de l'entretien ménager, les magasiniers, les préposées aux chambres, les majordomes, les barmen, les commis débarrasseurs bar, les serveurs café bar, les commis au comptoir café bar, les serveurs aux chambres, les concierges, les commis à la réception et les salariés de la piscine ont droit à une allocation annuelle pour effectuer l'achat des souliers sécuritaires qui s'harmonisent à l'uniforme de travail. Telles chaussures doivent être conformes aux standards établis par l'Employeur et doivent obligatoirement être portées pendant les heures de travail.

L'allocation annuelle sera de cent dix-neuf dollars (119 \$) pour les salariés à temps plein et de cinquante-neuf dollars et quarante cents (59,40 \$) pour les salariés à temps partiel ayant accumulé un minimum de mille (1 000) heures dans une année.

Malgré ce qui précède, les salariés de la plonge, casserolier et de la maintenance préventive ont droit à une deuxième paire de souliers de sécurité dans la même année aux conditions prévues ci-dessus.

Les standards déterminés par l'Employeur seront présentés au comité de santé-sécurité qui aura l'occasion de présenter ses commentaires.

#### 26.04 **Bas de nylon**

Au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, l'Employeur verse à chaque salariée à temps plein qui est requise de porter des bas de nylon au travail une indemnité annuelle de cent neuf dollars (109 \$) en espèce. Cette indemnité est de cinquante-quatre dollars et cinquante cents (54,50 \$)

pour la salariée à temps partiel ayant accumulé un minimum de mille (1 000) heures de travail.

26.05 **Prime d'outils**

Tout salarié à temps plein de la cuisine, qui doit fournir ses couteaux et/ou spatules, queue-de-rat, cuillères de bois, économes, cuillères parisiennes, coffre, a droit, sur présentation de pièces justificatives, au remboursement de couteaux et de coffres jusqu'à un maximum de cent trente dollars et soixante-neuf cents (130,69 \$) en espèces par année. Le montant est de cinquante-neuf dollars et quarante (59,40 \$) pour les temps partiels. L'Employeur fournit aux salariés les mitaines, les poignées de four et les gros fouets.

Un appareil électrique destiné à aiguiser les couteaux est mis à la disposition du personnel de la cuisine centrale.

26.06 **Outils de travail**

Les outils de travail et équipements de sécurité sont fournis et entretenus par l'Employeur.

**ARTICLE 27 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

27.01 a) **Déplacement lors des périodes de repos**

À titre d'exception et sans affecter l'interprétation des articles applicables pour les autres départements, l'Employeur accordera un maximum de cinq (5) minutes de déplacement lors des périodes de repos pour les salariés de la buanderie.

b) **Départ avant la fin du quart**

Les salariés de la division II et de la buanderie peuvent quitter leur poste de travail cinq (5) minutes avant la fin de leur quart de travail pour leur permettre de se rendre au vestiaire et de prendre leur douche.

27.02 **Bureau des chasseurs**

- a) Une prime de quatre dollars et trente-six cents (4,36 \$) sera remise par chambre enregistrée pour le groupe Safeway et pour les compagnies aériennes, tant à l'arrivée qu'au départ.

Les informations relatives au « paid out » d'un groupe apparaissent sur un état détaillé lors de la remise de la paie.

- b) Le chasseur de nuit n'est pas tenu d'effectuer du travail normalement exécuté par les préposées aux chambres ou les équipiers sauf en cas d'urgence.

c) **Tours de ville**

1. L'hôtel choisit de droit exclusif une compagnie de transport qu'il met à la disposition de sa clientèle pour les tours de ville, le transport vers l'aéroport et autres services similaires.
2. Il est convenu que toute réservation relative aux tours de ville est effectuée par les chasseurs et/ou les capitaines.

Il est convenu que toute réservation relative aux excursions, transport vers l'aéroport,

bateaux-mouches ou croisières est effectuée par les chasseurs et/ou les capitaines et/ou les concierges.

3. L'hôtel permet aux capitaines et chasseurs de vendre les services de la compagnie choisie dans la mesure où il y a une entente à cet effet entre eux-mêmes et la compagnie de transport, et sujet à ce que le travail principal de ces employés soit effectué conformément aux normes en vigueur.
4. L'hôtel ne donne aucune garantie et n'accepte aucune responsabilité à l'égard de quelque aspect que ce soit résultant des transactions entre les capitaines et chasseurs et la compagnie de transport.

d) **Consigne**

1. Les frais de consignation seront de trois dollars (3 \$) par item, payable en espèces au capitaine ou au chasseur au moment où l'item est déposé en consigne;
2. Il n'y aura aucun frais de consignation pour tout client en attente d'une chambre au moment de son arrivée ou lorsque l'hôtel ne peut offrir à un client un départ retardé;
3. L'hôtel instaurera un système de billets pour contrôler les entrées et sorties d'items et mettra ces billets à la disposition des capitaines et chasseurs. Les billets feront état des frais perçus pour le service de consigne.

- e) L'Employeur met à la disposition des chasseurs un uniforme d'hiver lorsqu'un chasseur doit effectuer le remplacement d'un portier durant la période hivernale.

Le ou vers le 1<sup>er</sup> juillet 2011, l'Employeur verse aux chasseurs à temps plein une allocation de cent quarante dollars (140 \$) pour l'achat de combinaison d'hiver, de bottes d'hiver et de gants pour la durée totale de la convention collective.

- f) Un salarié du département de la conciergerie qui, à l'occasion de congrès ou activités similaires, fait une livraison d'items variés (excluant les bagages) reçoit 1,36 \$ par livraison si la livraison est à l'extérieur de la chambre ou 1,91 \$ si la livraison est à l'intérieur de la chambre, à condition toutefois que le client accepte d'en défrayer le coût.
- g) Il est convenu que le chasseur qui travaille sur le quart de nuit reçoit le salaire de la classification capitaine.
- h) Un chasseur reçoit pour les factures (livraison de nuit) la somme de onze cents (0,11 \$) pour chaque facture livrée, et ce, quand le nombre de factures est inférieur à 400. Ce montant est majoré à seize cents (0,16 \$) pour chacune des livraisons, au-dessus de 400.

Un chasseur reçoit pour les livraisons de la carte « Faites un choix vert » la somme de onze cents (0,11 \$) pour chaque carte livrée.

- i) Lors de toute arrivée en autobus, minibus ou camion de groupe contrat (tour, congrès, conférence,

groupe, etc.), les chasseurs ont droit à une prime de deux dollars et soixante et quinze (2,75 \$) par bagage et ce, tant à l'arrivée qu'au départ.

Cette prime est versée sur le chèque de paie du salarié.

Les résumés de congrès ou tout autre document pertinent de l'Employeur qui fait état des frais de manutention de bagage sont accessibles aux capitaines, chasseurs et portiers.

### 27.03 **Cuisine**

Tout cuisinier devant faire une coupe ou présentation en salle lors d'un banquet, reçoit une prime de cent quarante-deux dollars et cinquante-sept cents (142,57 \$), sur un chèque séparé en plus du paiement des heures au taux applicable. Les coupes en salle seront octroyées exclusivement aux salariés. Dans le cas où le client demande que la coupe soit faite par un chef ou un sous-chef, l'Employeur verse à qui de droit le salaire perdu. L'Employeur doit l'offrir par ancienneté parmi les salariés qui auront indiqué leur disponibilité à cet effet.

### 27.04 **Entretien ménager**

- a) Du 1<sup>er</sup> mai 2011 au 30 septembre 2011, L'Employeur assigne aux salariés préposés aux chambres un maximum de treize (13) chambres et du 1<sup>er</sup> octobre 2011 au 30 avril 2012, un maximum de quatorze (14) chambres par journée normale de travail. À compter du 1<sup>er</sup> mai 2012, l'Employeur assigne aux salariés préposés aux chambres un maximum de treize (13) chambres. Le tout, sous réserve des dispositions suivantes :

1. Les préposées aux chambres de jour qui doivent exécuter leur travail sur trois (3) étages ou plus reçoivent une (1) chambre à faire en moins que la norme. La présente disposition s'applique aussi aux préposées de soir dans la mesure où la composition du travail à faire est la même.
2. Une suite à deux (2) chambres à l'exception de la suite 920 qui équivaut à trois (3) chambres.
3. Lorsque l'Employeur assigne le maximum de quatorze (14) chambres au salarié et que la charge de travail comporte dix (10) départs (check-out) ou plus dans une même journée, le nombre de chambres est réduit à treize (13) chambres.

Lorsque l'Employeur assigne le maximum de treize (13) chambres au salarié et que la charge de travail comporte onze (11) départs (check-out) ou plus dans une même journée, le nombre de chambres est réduit à douze (12) chambres.

4. Si une charge de travail comporte dix (10) chambres doubles ou plus dans une même journée, le nombre de chambres est réduit d'une (1) chambre.
5. Le dimanche et le lundi, du 1<sup>er</sup> octobre 2011 au 30 avril 2012, l'Employeur assigne aux salariés préposés aux chambres un maximum de treize (13) chambres, et ce, sous réserve des points 1, 2, 3 et 4.

6. Sept (7) retouches (turn down) dans sept (7) chambres équivalent à une (1) chambre.

Malgré les dispositions qui précèdent, le nombre de chambres assignées ne peut être inférieur à douze (12) chambres par journée normale de travail.

- b) Un carton préparé à l'intention des clients est fourni par l'Employeur pour être signé et déposé dans chaque chambre par la préposée aux chambres.
- c) Une préposée aux chambres peut apporter avec elle tout objet que le client a laissé à son intention à titre de pourboire, incluant les bouteilles de boissons alcoolisées scellées, mais excluant toute nourriture ou boisson partiellement consommée, pourvu que le client laisse une note à cet effet. Dans le cas de produits périssables (fleurs), une note du client n'est pas nécessaire.
- d) Tout objet trouvé dans une chambre sera remis au bureau de la gouvernante et celle-ci remettra un reçu à cet effet à la préposée aux chambres indiquant le nom de la préposée, le nom de la coordinatrice, une description détaillée de l'objet ainsi que la date à laquelle l'objet a été rapporté. Si tel objet n'était pas réclamé par le client dans les trois (3) mois, il sera remis à la préposée aux chambres qui l'avait rapporté. Le délai est de six (6) mois dans les cas de bijoux. Lorsque l'objet a été réclamé, l'Employeur doit pouvoir le démontrer avec une preuve d'envoi ou la signature du client.
- e) Toute préposée aux chambres a droit à une prime de deux dollars (2,00 \$) pour chaque lit pliant supplémentaire («cot») de même que pour chaque lit

de bébé qu'elle doit faire. Cette prime sera aussi versée à la préposée aux chambres lorsqu'une chambre est louée de façon à prévoir l'utilisation du divan-lit en plus des lits déjà dans la chambre, exclusion faite des suites utilisées comme chambres à coucher.

Tout équipier du département de l'entretien ménager a droit à une prime de quatre-vingt-neuf cents (0,89 \$) pour chaque lit pliant (cot), pour chaque lit de bébé qu'il doit apporter dans une chambre. Cette prime est également payable lorsque l'équipier va chercher le lit.

Tout équipier du département de l'entretien ménager a droit à une prime de quatre dollars et seize cents (4.16 \$) pour chaque réfrigérateur qu'il doit apporter dans une chambre.

- f) L'horaire de travail pour le quart de jour le dimanche et les jours fériés est de 9 h à 17 h.

L'horaire de travail pour le quart de jour des équiériers entretien ménager est de 8 h à 16 h.

L'Employeur accorde aux préposées aux chambres de soir de pouvoir débiter leur quart à 13 h 30, lorsqu'il estime que la situation le permet.

Une préposée aux chambres incapable de prendre sa période de repos le matin bénéficiera d'une période de quinze (15) minutes supplémentaires payées pour prendre son repas. Cependant, celle-ci doit en informer son chef de département.

- g) Lorsqu'un salarié du département de l'entretien ménager se présente à son poste de travail en retard pour cinq (5) minutes ou moins, l'Employeur ne peut lui imposer une sanction disciplinaire.
- h) Les équipiers du département de l'entretien ménager qui sont affectés au lavage des tapis reçoivent une prime d'un dollar (1 \$) de l'heure.

Tout équipier a droit à une prime de vingt-cinq dollars (25 \$) par chambre souillée ayant un désordre excessif lorsque l'Employeur facture au client des frais de nettoyage additionnels pour ledit désordre.

- i) Les salariés qui sont affectés au cirage des souliers des clients reçoivent cinq dollars (5 \$) par paire de souliers cirés.
- j) Lorsque nécessaire, il est entendu qu'il y aura transfert temporaire d'un salarié de sexe opposé pour l'assignation des salles de bain au banquet, de sexe opposé à l'équipier en fonction.

De plus, lors de banquets de plus de cinq cents (500) convives au 4<sup>e</sup> étage, un équipier de chaque sexe est programmé à l'horaire pour le nettoyage des salles de bain.

- k) Lorsqu'une préposée aux chambres doit interrompre son travail à la demande de l'Employeur pour faire une autre chambre, celle-ci termine d'abord sa chambre avant de faire l'urgence.
- l) Quand une préposée aux chambres qui avait ses fins de semaine de congé quitte l'hôtel, l'Employeur

offre ladite fin de semaine par ordre d'ancienneté départementale.

m) **Attribution des étages**

Quand une préposée aux chambres qui avait un étage assigné quitte l'hôtel, l'Employeur offre ledit étage par ordre d'ancienneté départementale.

n) **Altération**

La couturière qui doit se rendre dans la chambre d'un client pour prendre des mesures ou pour effectuer une réparation ou une altération aux vêtements d'un client reçoit une prime de dix dollars quatre-vingt-dix cents (10,90 \$) par altération ou réparation.

- o) Un comité composé de deux (2) préposées aux chambres, un (1) représentant du Syndicat et de représentants de l'Employeur se rencontrent aussi souvent que les parties en conviennent, mais au moins une fois par trois (3) mois, sans perte de salaire régulier pour toute la durée de telles rencontres pour les salariés qui y participent.

27.05 **Entretien technique**

- a) Aucun salarié ne sera appelé à travailler sur aucun système de ventilation lorsque la ventilation est en marche.
- b) L'Employeur met à la disposition des salariés couverts par la présente convention un réfrigérateur qui est situé dans le département de l'entretien technique.

Il est cependant convenu que les réparations du réfrigérateur seront à la charge de l'Employeur mais que l'entretien sera fait par les salariés.

De plus, il est entendu qu'aucune boisson alcoolique ne peut être entreposée dans ce réfrigérateur.

- c) L'Employeur attribue deux (2) journées de congé payé à un (1) formateur de la classification préposé à la maintenance (appels urgence/« house-call») qui a effectué la formation d'un nouveau salarié engagé dans la classification préposé à la maintenance (appels urgence/« house-call»).

#### 27.06 **Piscine**

- a) Lorsqu'il y a deux sauveteurs en fonction, ils pourront à tour de rôle prendre leur repas à la cafétéria des employés.
- b) Les sauveteurs à temps plein à la piscine sont libérés sans perte de salaire pour la journée complète lors de leurs requalifications. De plus, pour tous les sauveteurs, l'Employeur défraie les coûts reliés à l'inscription pour la requalification.

#### 27.07 **Réception**

- a) Un salarié ne peut être tenu responsable de sa caisse ou de son inventaire que lorsqu'il en a le contrôle exclusif.
- b) Avant la fin de son quart de travail, chaque commis à la réception bénéficie d'une période de temps pour faire sa caisse conformément à la pratique actuelle.

- c) Le commis à la réception et le concierge bénéficient d'une franchise annuelle de cent dollars (100\$) concernant les déficits de caisse. Lorsqu'il y a un excédent de caisse, cet excédent est ajouté au montant mentionné ci-haut sauf dans le cas où cet excédent est réclamé par le client.
- d) Il est convenu que la comptabilité de caisse fait partie des tâches régulières du personnel et que ce travail est normalement accompli au cours des dernières quinze minutes du quart de travail.

La présente disposition ne doit pas être interprétée de façon à permettre à un salarié de réclamer le paiement de temps non travaillé.

- e) L'Employeur paie aux salariés de la réception une prime de six dollars et soixante (6,60 \$) par « walk in » vendu.

#### 27.08 **Comité de la restauration**

Un comité composé de deux (2) salariés de la restauration, un (1) représentant du Syndicat et de représentants de l'Employeur se rencontrent aussi souvent que les parties en conviennent, mais au moins une fois par trois (3) mois, sans perte de salaire régulier pour toute la durée de telles rencontres pour les salariés qui y participent.

#### 27.09 **Restaurants, Café Bar et Niveau Club**

- a) Les problèmes pouvant survenir concernant la facture d'un client qui quitte sans payer seront soumis au comité conjoint pour analyse et décision.

- b) L'Employeur convient de verser des frais de service de 15% au serveur qui sert un client qui fait partie d'un «Tour» dont le prix inclut le coût des repas dans un restaurant.

L'Employeur inclut dans le prix du coupon offert aux clients des bateaux de croisière et des compagnies aériennes le montant du pourboire calculé sur le prix de vente normal du buffet ou du menu à la carte.

- c) L'Employeur doit indiquer sur chaque facture la mention «service et/ou pourboire non inclus» au recto de chaque facture. De plus, l'Employeur indique sur les factures les mentions : pourboire suggéré 15 %, 18 %, 20 % avec les montants qui y correspondent dès que le système informatique le permettra.
- d) L'Employeur convient que, lorsqu'un groupe de huit (8) personnes ou plus se présente au restaurant, au Niveau Club ou au bar, un montant de quinze pour cent (15 %) de pourboire est ajouté à la facture et doit être indiqué dans le menu.

Dans tous les cas où un tel frais de service de quinze pour cent (15 %) est appliqué, le serveur affecté au service en sera informé et le montant prévu lui sera remis le jour même.

- e) À l'occasion des fêtes de Noël, la veille du Jour de l'An, le Jour de l'An, la Saint-Valentin, Pâques, la Fête des mères ainsi que toute occasion pour laquelle un menu spécial est fait (y compris un brunch), quinze pour cent (15 %) de frais de service est inclus à la facture du client et est remis le jour même au serveur qui a effectué le service.

- f) Quinze pour cent (15%) de frais de service calculé sur soixante-quinze pour cent (75 %) du prix du repas tel que prévu au contrat banquet est remis au salarié qui a fait le service dans les cas de "testing banquet".
- g) Quinze pour cent (15 %) de frais de service basés sur le prix de vente avant taxe sont ajoutés à toute facture du personnel-cadre et des membres de la direction et sont remis au salarié qui a fait le service.

Dans toutes les circonstances où l'Employeur accorde un rabais de prix à un client, quinze pour cent (15 %) de frais de service est calculé sur le prix de vente habituel et ajouté à la facture du client ou assumé par l'hôtel.

Lorsque le client utilise le coupon-rabais, « Faites un choix vert », des frais de 15 % du montant du coupon sont assumés par l'Employeur et remis au salarié.

- h) Lorsqu'une fonction banquet à l'exception des pauses-café est faite dans un des restaurants ou bars de l'Hôtel ainsi qu'au Niveau Club, l'Employeur doit affecter à cette fonction le personnel du département concerné par ordre d'ancienneté dans leur classification respective. Le frais de service de quinze pour cent (15 %) inclus à la facture du client est remis au salarié qui a effectué le service.
- i) L'Employeur prévoit le remplacement des barmen pendant les périodes de repas et les pauses-café.
- j) Les majordomes du Niveau Club affectés au service du petit déjeuner reçoivent un pourboire fixe un

dollar soixante-dix-neuf cents (1,79 \$) pour chaque client enregistré au Niveau Club.

- k) Les majordomes au Niveau Club affectés au service du soir reçoivent un pourboire fixe de soixante et onze cents (0,71 \$) pour chaque client enregistré pour le service de canapés et de café.
- l) Dans les restaurants et bars de l'hôtel, les sections de travail sont offertes par rotation. De plus, les clients sont attribués le plus équitablement possible entre les serveurs. Sur demande effectuée à la fin de chaque quart de travail, un salarié, le délégué syndical ou un officier du Syndicat peut obtenir la feuille de répartition des clients.
- m) Tout pourboire non payé comptant peut être prélevé par le salarié à même sa caisse selon les procédures établies.

## 27.10 **Service aux chambres**

- a) Quinze pour cent (15 %) de frais de service sont ajoutés à la facture de tout client et sont remis sur le chèque de paie de chaque salarié, conformément aux dispositions de la politique de distribution des frais de service établie entre les salariés du service aux chambres.

De plus, quinze pour cent (15 %) de frais de service est ajouté à la facture des pauses-café servies aux réunions du personnel de l'hôtel.

- b) Un salarié du service aux chambres qui effectue le service pour une réception aux frais de l'Hôtel ou doit

livrer des cadeaux aux chambres etc. a droit aux frais de service suivants:

Toutes les livraisons de biens comestibles et de boissons alcoolisées ou non deux dollars cinquante (2,50 \$) par chambre.

Livraison de gratuités extérieures : 2,51 \$ par chambre.

Livraison de tout produit placé au réfrigérateur ou au congélateur à la demande d'un client : 1,79 \$ par livraison.

Livraison de café au 6e étage : 2,30 \$ par livraison.

Installation d'un bar complet : 11,50 \$.

Installation d'un bar de luxe : 15,25 \$ par chambre.

Installation d'un minibar : 3,82 \$.

Réception sans service : 17,55 \$ (mise en place).

Réception avec service : 15 % du prix de revient du repas, réception, etc.

Lorsqu'une fonction nécessite un barman ou un serveur en salle, il y a des frais extra de vingt dollars (20 \$) l'heure (garantie de quatre (4) heures).

- c) Une prime de 2,30 \$ est payée au salarié pour chaque livraison à un membre de la direction de l'Hôtel ou à son (sa) conjoint(e).

- d) Le service de toute réception tenue dans les suites situées du 7<sup>e</sup> au 36<sup>e</sup> étage inclusivement est effectué par les salariés du service aux chambres à moins que les suites du 7<sup>e</sup> étage ne soient transformées définitivement en salles de banquets.
- e) Le service de toute réception tenue dans le salon Amex (suite 820) est effectué par les salariés du service aux chambres sauf si ce salon est utilisé en alternative au salon du Niveau Club alors que l'Employeur pourra y assigner des salariés de la classification majordome.
- f) L'Employeur doit ajouter sur toute facture des clients du service aux chambres la mention «pourboire extra» ainsi qu'un endroit réservé à cette fin pour que le client puisse indiquer le montant du pourboire additionnel qu'il désire laisser.

#### 27.11 **Concierge**

- a) L'Employeur assume le paiement de l'adhésion annuelle à la Clef d'Or.
- b) Le concierge a l'exclusivité pour la vente de billet des musées, la Ronde, le Biodôme et le Jardin Botanique.
- c) L'Employeur maintient le salaire à taux horaire régulier des concierges membres de l'association Clefs d'Or pour la durée des réunions mensuelles lorsqu'ils y assistent.

## 27.12 Équipier banquets

- a) Toute somme d'argent remis au vendeur par un client, à l'attention des équipiers banquet qui ont fait le service doit être remise directement par ce vendeur aux équipiers banquets concernés.
- b) Les équipiers banquets à temps plein et à temps partiel reçoivent 0,60 % de frais de service, banquets sur la nourriture, le vin, le champagne et pause-café. La somme desdits frais de service d'une période de paie donnée est répartie entre les équipiers banquets au prorata des heures qu'ils ont travaillées pendant ladite période de paie. À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, le pourcentage est augmenté à 0,75 %.

## 27.13 Interruption de transport en commun

Un salarié ne peut recevoir une mesure disciplinaire parce qu'il est empêché de se rendre au travail à cause d'un conflit de travail causant l'interruption des services de transport en commun.

## 27.14 Objet trouvé à l'hôtel

Tout objet trouvé dans l'hôtel sera remis au bureau de la gouvernante et celle-ci émettra un reçu à cet effet au salarié indiquant le nom du salarié, le nom de la coordonatrice, une description détaillée de l'objet ainsi que la date à laquelle l'objet a été rapporté. Si tel objet n'était pas réclamé par le client dans les trois (3) mois, il sera remis à la préposée aux chambres qui l'avait rapporté. Le délai est de six (6) mois dans les cas de bijoux. Lorsque l'objet a été réclamé, l'Employeur doit

pouvoir le démontrer avec une preuve d'envoi ou la signature du client.

#### 27.15 **Vérification des casiers**

L'Employeur ne peut faire la vérification de casiers qu'en présence d'un membre de l'exécutif du Syndicat ou du salarié accompagné d'un témoin de son choix. L'Employeur avise le Syndicat au préalable et donne la raison de cette vérification.

#### 27.16 **Ratios**

##### **Couturière**

Lorsqu'il y a cinq cent cinquante (550) chambres et plus louées, il y a au moins deux (2) couturières programmées à l'horaire par jour.

##### **Chef de partie**

Sous réserve du droit de l'Employeur d'apporter des changements technologiques ou des modifications techniques prévus à l'article 12, les ratios suivants s'appliquent :

À la cuisine chaude des banquets lorsqu'il y a des fonctions totalisant plus de cinq cent (500) convives à qui l'ont sert un repas chaud pour le petit-déjeuner et le déjeuner, l'Employeur cédule au moins deux (2) Chefs de partie sur le quart du matin. Lorsqu'il y a des fonctions totalisant plus de cinq cent (500) convives à qui l'ont sert un repas chaud pour le dîner, l'Employeur cédule au moins deux (2) Chefs de partie sur le quart de soir.

À la pâtisserie, lorsqu'il y a des lunchs totalisant cinq cents (500) convives et plus à l'assiette, il y aura au moins deux (2) pâtissiers de cédulés sur le quart de travail. Au dîner, quand les fonctions totalisent cinq cents (500) convives et plus à l'assiette, l'Employeur programme à l'horaire au moins deux (2) pâtissiers sur le quart de travail visé.

## **ARTICLE 28 - FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **28.01 Principe**

L'Employeur reconnaît la nécessité d'évaluer les besoins de formation professionnelle pour différents groupes de salariés et, à cet effet, consulte le Syndicat.

### **28.02 Comité de perfectionnement**

Un comité de perfectionnement composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat est formé pour établir une politique de perfectionnement et les critères d'admissibilité, recevoir et examiner toute demande de recyclage ou de perfectionnement d'un salarié dans le cadre de son travail, et pour faire les recommandations appropriées à l'Employeur.

La recommandation unanime du comité engage les deux parties.

### **28.03 Programme de formation**

- a) Au 1<sup>er</sup> octobre de chaque année, le Syndicat soumet à l'Employeur les recommandations qu'il juge pertinentes concernant la formation professionnelle.

- b) Les programmes de formation sont établis par l'Employeur et sont mis en place à ses frais compte tenu des priorités de l'entreprise et des budgets disponibles.

Toutefois, l'Employeur s'efforce de répartir les budgets consacrés à la formation des salariés membres de l'unité de négociation en fonction de leur nombre relatif dans l'entreprise et des propositions de formation qui sont présentées par le Syndicat.

- c) À chaque année, l'Employeur remet au Syndicat le bilan des activités de formation réalisées ainsi que les dépenses admissibles en fonction des critères élaborés par la SQDM ou de tout autre organisme gouvernemental autorisé et ce, pour les salariés membres de l'unité de négociation.

#### 28.04 **Formation exigée par l'Employeur**

Tout cours de formation exigé par l'Employeur est suivi sans perte de salaire. Les frais d'inscription, de scolarité, les livres et le matériel didactique nécessaires ainsi que les frais de transport et de repas occasionnés par des cours suivis en dehors de la région sont remboursés par l'Employeur conformément aux politiques et budgets établis, le tout nécessitant la présentation de pièces justificatives.

#### 28.05 **Encouragement à l'étude**

Tout autre cours de formation suivi par un salarié à temps plein pour répondre aux besoins de perfectionnement et visant à améliorer sa performance dans sa fonction doit être autorisé au préalable pour remboursement des frais

de scolarité lorsque le cours suivi est réussi, le tout conformément aux politiques de l'entreprise. Il est convenu que le montant du remboursement ne peut être supérieur à 300 \$ par cours.

#### 28.06 **Formation interne**

Les préposées aux chambres qui donnent de la formation aux nouvelles préposées aux chambres ont droit à une (1) journée de congé à chaque trois (3) formations données. Chaque formation est d'une durée de cinq (5) jours. Le choix des personnes formatrices est effectué par l'Employeur.

### **ARTICLE 29 - DROITS ACQUIS**

29.01 Sous réserve des dispositions de la présente convention, les salariés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis de nature collective dont ils jouissaient avant la date de signature de la présente convention pourvu que la raison d'être de tels privilèges, avantages ou droits, continue d'exister.

### **ARTICLE 30 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS**

#### 30.01 **Classifications et taux de salaires**

Les classifications et les taux de horaires réguliers pour chaque classification sont indiqués à l'annexe «A», laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

#### 30.02 **Principe d'application**

a) Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir le taux horaire régulier prévu à l'annexe «A» pour sa classification.

- b) L'Employeur inclut la valeur des frais de service et/ou des pourboires qui sont déclarés par le salarié à temps plein ou qui lui sont attribués par l'Employeur sur le formulaire de déclaration des pourboires prévu à la loi, aux fins de tous les avantages monétaires tels que vacances, congés fériés, congés sociaux, congés de maladies, libérations syndicales, assurances salaires, congés parentaux, RÉERS, Régime de retraite simplifié, assurance-vie, programmes de formation donnés par l'Employeur, etc..

L'Employeur inclut la valeur des frais de service et/ou des pourboires qui sont déclarés par le salarié à temps partiel ou qui lui sont attribués par l'Employeur sur le formulaire de déclaration des pourboires prévu à la loi, aux fins des avantages suivants : vacances, congés fériés, et assurances salaires.

Aux fins d'estimation de la valeur des pourboires ou frais de service quotidiens de chacun des salariés, l'Employeur fait la moyenne des pourboires ou frais de service du salarié en divisant le montant total des pourboires déclarés par le salarié ou attribués à ce salarié par l'Employeur et des frais de service reçus par ce salarié, par le nombre de jours travaillés durant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année précédente.

Aux fins d'estimation de la valeur des pourboires ou frais de service quotidiens du salarié qui n'a pas été à l'emploi pendant une année de référence complète, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, l'Employeur utilise :

1. **Pour les avantages monétaires tels que les congés** : la valeur des pourboires quotidiens déclarée par ce salarié ou attribuée à ce salarié et/ou des frais de service quotidiens reçus par ce salarié pendant sa dernière période de paye précédant le congé ;
2. **Pour le régime d'assurance** : la valeur des pourboires quotidiens déclarée par ce salarié ou attribuée à ce salarié et/ou des frais de service quotidiens reçus par ce salarié pendant la durée de l'emploi précédant la date d'entrée dans le régime d'assurance collective.

### 30.03 **Paie**

- a) Le salaire est payable à tous les deux jeudis et est versé par dépôt bancaire direct.
- b) Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de chèque de paie de chaque salarié:
  - le nom
  - la date de la période de paie
  - le taux horaire
  - le nombre d'heures travaillées à temps régulier
  - le nombre d'heures travaillées à temps supplémentaire
  - le nombre d'heures payées en congé
  - le total des pourboires déclarés
  - le montant brut de la paie
  - le détail ainsi que le total des déductions
  - le montant de la paie nette
  - le montant des primes
  - la cotisation syndicale.

- c) Dans le cas où il manque un montant supérieur à trente dollars (30,00 \$) brut sur le chèque de paie d'un salarié, l'Employeur verse par chèque manuel sur demande, au salarié concerné une avance équivalente à l'erreur reconnue.

#### 30.04 **Dispositions particulières**

- a) Si le jour de paie coïncide avec un congé férié, les salariés sont payés le jour précédent.
- b) Le salarié qui quitte son emploi, qui est congédié ou mis à pied, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit cette décision.
- c) Le salarié mis à pied pour plus de trois (3) mois, et non éligible aux prestations d'assurance-chômage, peut, s'il le désire, se faire payer ses vacances s'il y a droit. Il est de plus entendu que sa période de mise à pied constitue automatiquement sa période de prise de vacances.

#### 30.05 **Fixation du taux de salaire d'une nouvelle classification**

- a) Si une nouvelle classification est créée ou substantiellement modifiée pendant la durée de cette convention, le taux horaire régulier applicable sera déterminé par l'Employeur, en respectant le programme d'équité salariale et la Loi sur l'équité salariale. Toutefois, le Syndicat ou le salarié peut contester le bien-fondé du taux horaire régulier déterminé par l'Employeur, en déposant un grief conformément à la procédure de griefs et d'arbitrage.

- b) Dans un tel cas, l'arbitre a l'autorité de décider du taux horaire régulier applicable à telle nouvelle classification en litige, ou classification substantiellement modifiée en comparant avec les autres classifications de la convention qui ressemblent le plus à celle en litige et en respectant le programme d'équité salariale et la Loi sur l'équité salariale. Le salaire déterminé par l'Employeur ou décidé par l'arbitre est payé rétroactivement à la date d'entrée en fonction de la nouvelle classification ou de la classification substantiellement modifiée. L'annexe «A» est modifiée automatiquement pour inclure la classification et le taux horaire régulier correspondant, suite à la décision non contestée de l'Employeur ou, s'il y a lieu, à la décision de l'arbitre.

#### 30.06 **Départ du salarié**

Le salarié qui quitte son emploi ou est mis à pied ou congédié recevra immédiatement ses articles personnels. Sa paie ainsi que toutes sommes dues, lui sera remise au plus tard la période de paie suivant son départ.

En cas de décès, les sommes dues sont versées à la succession du salarié.

### **ARTICLE 31 - GRÈVE OU LOCK-OUT**

- 31.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève ou de lock-out ni de ralentissement de travail pendant la durée de la présente convention collective, le tout en conformité avec le Code du Travail du Québec.

## **ARTICLE 32 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

32.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

## **ARTICLE 33 - DURÉE DE LA CONVENTION**

### 33.01 **Durée**

La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011 et le demeure jusqu'au 30 juin 2014.

### 33.02 **Prolongation**

L'Employeur et le Syndicat conviennent que les conditions de travail prévues à la présente convention seront maintenues entre la date de son expiration et la signature d'une nouvelle convention collective, sous réserve de l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit légal de grève générale et illimitée ou de lock-out général et illimité.

**EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 30<sup>ième</sup> jour du mois de juin 2011.**

**SOCIÉTÉ EN COMMANDITE HÔTEL  
CLOCKTOWER OPÉRANT LE  
CENTRE SHERATON MONTRÉAL**

**SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTO-  
MOBILE, DE L'AEROSPATIALE, DU  
TRANSPORT ET DES AUTRES  
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES  
DU CANADA (TCA-CANADA) SECTION  
LOCALE 2609 CENTRE SHERATON**

**Caroline Dagenais**

**Bruno Thiébaux**

**Michel Giguère**

**Nicole Jacques**

**Pierre Lacasse**

**Marie Mukankusi**

**Nino Paquin**

**Pierre Dutremble**

**Ada Rossi**

**Javier Pérez**

**Marco Vidal**

**Linda Paradis**

**François Beaudoin (conseiller)**

## ANNEXE A

### SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

DIVISIONS DÉPARTEMENTS CLASSIFICATIONS	2011-07-01 + 3 %	2012-07-01 + 3 %	2013-07-01 + 3 %
<b><u>Restaurant</u></b>			
Serveur	16,24 \$	16,73 \$	17,23 \$
<b><u>Service aux chambres</u></b>			
Capitaine	15,59 \$	16,06 \$	16,54 \$
Serveur	14,87 \$	15,32 \$	15,78 \$
<b><u>Niveau Club</u></b>			
Majordome	14,62 \$	15,06 \$	15,51 \$
<b><u>Café Bar</u></b>			
Serveur	17,91 \$	18,45 \$	19,00 \$
Barman combiné	17,00 \$	17,51 \$	18,03 \$
Commis au comptoir	18,12 \$	18,66 \$	19,22 \$
Commis débarrasseur	16,56 \$	17,06 \$	17,57 \$
<b><u>Cuisine</u></b>			
Chef de partie	26,96 \$	27,77 \$	28,60 \$
Cuisinier	22,66 \$	23,34 \$	24,04 \$
Casserolier	19,91 \$	20,51 \$	21,12 \$
Nettoyeur de cuisine	19,91 \$	20,51 \$	21,12 \$
<b><u>Cafétéria</u></b>			
Préposée à la cafétéria	20,70 \$	21,32 \$	21,96 \$
<b><u>Plonge</u></b>			
Cafetier	20,41 \$	21,02 \$	21,65 \$
Préposé à la plonge et aux rebuts	19,91 \$	20,51 \$	21,12 \$
<b><u>Entretien ménager</u></b>			
Équipier	19,91 \$	20,51 \$	21,12 \$
Préposée aux chambres	20,70 \$	21,32 \$	21,96 \$

<b>DIVISIONS DÉPARTEMENTS CLASSIFICATIONS</b>	<b>2011-07-01 + 3 %</b>	<b>2012-07-01 + 3 %</b>	<b>2013-07-01 + 3 %</b>
<b><u>Uniforme</u></b>			
Couturière	19,91 \$	20,51 \$	21,12 \$
<b><u>Buanderie</u></b>			
Laveur	20,61 \$	21,23 \$	21,87 \$
Préposé à la buanderie	20,19 \$	20,79 \$	21,42 \$
<b><u>Bureau des chasseurs</u></b>			
Capitaine	18,50 \$	19,06 \$	19,63 \$
Chasseur	16,77 \$	17,27 \$	17,79 \$
Portier	18,32 \$	18,87 \$	19,44 \$
<b><u>Magasin</u></b>			
Magasinier	19,91 \$	20,51 \$	21,12 \$
<b><u>Piscine</u></b>			
Sauveteur	21,47 \$	22,11 \$	22,78 \$
<b><u>Standard téléphonique</u></b>			
Téléphoniste/standardiste	22,93 \$	23,62 \$	24,32 \$
<b><u>Banquets</u></b>			
Fonction: Petit déjeuner	41,72 \$	42,97 \$	44,26 \$
Heure	13,91 \$	14,33 \$	14,76 \$
Fonction: Déjeuner, thé, réception	42,64 \$	43,92 \$	45,24 \$
Heure	14,21 \$	14,64 \$	15,08 \$
Fonction: Dîner, dîner-danse	46,07 \$	47,45 \$	48,88 \$
Heure	15,36 \$	15,82 \$	16,29 \$
Pause-café : heure	16,07 \$	16,55 \$	17,05 \$
Cash Bar			
Garantie de 4 heures	18,68 \$	19,24 \$	19,82 \$
Bar ouvert			
Garantie de 4 heures	15,39 \$	15,85 \$	16,33 \$

<b>DIVISIONS DÉPARTEMENTS CLASSIFICATIONS</b>	<b>2011-07-01 + 3 %</b>	<b>2012-07-01 + 3 %</b>	<b>2013-07-01 + 3 %</b>
<b><u>Équipier banquet</u></b>	19,91 \$	20,51 \$	21,12 \$
Caissières Garantie de 4 heures	19,91 \$	20,51 \$	21,12 \$
<b>VI - RÉCEPTION</b>			
<b><u>Réception</u></b>			
Commis à la réception	24,95 \$	25,70 \$	26,47 \$
Concierge	22,05 \$	22,71 \$	23,39 \$
<b><u>Entretien technique</u></b>			
➤ Maintenance préventive	27,02 \$	27,83 \$	28,66 \$
➤ Préposé à l'entretien spécialisé (menuiserie, peinture, plâtre, tapisserie, serrurier, soudure, béton)	25,69 \$	26,46 \$	27,25 \$
➤ Préposé à l'entretien général (entretien cédulé/«can fix-it»)	23,42 \$	24,12 \$	24,85 \$
➤ Préposé à la maintenance (appel d'urgence/«house calls»)	23,42 \$	24,12 \$	24,85 \$

## **ANNEXE B**

### **BANQUETS**

B-01 Seules les dispositions à la présente annexe s'appliquent au personnel des banquets, sous réserve de dispositions expresses à l'effet contraire.

Les équipiers banquets sont régis par la convention et non l'annexe «B».

B-02 La supervision du service des banquets sera effectuée par le maître d'hôtel et les assistants maître d'hôtel.

Sont réputés réguliers les serveurs, les barmen et la caissière dont les noms apparaissent ci-après:

#### **Serveurs**

G. Pilon  
T. Gallos  
A. Montalvo  
M. Alexopoulos  
P. Ziogas  
D. Goyette  
Jean-Marc Jutras  
Juan Carlos Bolelli  
G. Papandrea  
N. Jacques  
C. Anthes  
J.H. Exama

#### **Barmen**

K. Assimakopoulos  
A. Pittarelli

A. Gerontakos  
N. Seferiadis

B-03 Les serveurs réguliers sont obligatoirement cédulés en rotation et de façon équitable pour chaque type de fonctions (petit déjeuner, déjeuner, dîner, réception et pause-café de plus de cent (100) clients, etc.).

Toutefois, il est convenu qu'un salarié régulier qui effectue le service du petit déjeuner est affecté prioritairement au service du déjeuner (lunch), mais sans voir nécessairement la priorité sur le ou les commis-débarrasseurs.

Dans l'éventualité où un nombre insuffisant de serveurs réguliers aient manifesté leur disponibilité, l'Employeur offre le travail en bonus au salarié suivant dans la rotation du type de fonction en question. Dans le cas où aucun salarié n'accepte le travail en bonus, le travail est assigné au premier salarié ayant refusé la fonction.

Lorsqu'une fonction banquet est ajoutée une fois que l'horaire est affiché, elle est offerte au salarié suivant dans la rotation du type de fonction en question.

Lorsqu'une fonction banquet devient disponible une fois que l'horaire est affiché en raison de l'absence du salarié qui l'avait obtenu, elle est offerte en bonus de travail au salarié suivant dans la rotation du type de fonction en question.

Il est entendu que lorsqu'une fonction est offerte à un salarié en bonus de travail, ce dernier conserve son tour de rotation pour la fonction suivante du même type.

**Affectation des commis-débarrasseurs**

L'Employeur offrira le travail de commis débarrasseur aux serveurs réguliers, dont les noms apparaissent au paragraphe B-02. Ils seront affectés en rotation en respectant l'ordre prévu à cette liste.

Dans l'éventualité où un nombre insuffisant de serveurs réguliers aient manifesté leur disponibilité, l'Employeur offre le travail en bonus au salarié suivant dans la rotation du type de fonction en question. Dans le cas où aucun salarié n'accepte le travail en bonus, le travail est assigné au premier salarié ayant refusé la fonction.

Ces serveurs (commis débarrasseurs) sont cédulés pour huit (8) heures par jour. Ils font les petits déjeuners et les pauses café de moins de cent (100) clients. Si le temps leur permet, ils peuvent faire des lunchs et des réceptions en plus du travail régulier de commis débarrasseur banquet. Toutefois, le commis débarrasseur est assigné à des ventes d'un montant maximum de deux mille trois cents (2 300 \$) par jour. Dès que le montant de deux mille trois cents (2 300 \$) de vente par un commis débarrasseur est dépassé, un commis débarrasseur supplémentaire est assigné.

Après leur huit (8) heures de travail à titre de commis débarrasseur, tout salarié est payé sur une base horaire dans le cas où la fonction déjeuner (lunch) ou réception a débuté à l'intérieur de son quart de travail. Si la fonction du déjeuner (lunch) ou de la réception est à l'intérieur de son huit (8) heures de travail comme commis débarrasseur banquet, il a alors droit uniquement au pourcentage des frais de service pour cette fonction.

Pour ce qui est des autres fonctions, après leur huit heures de travail à titre de commis débarrasseur, tout salarié est payé sur une base de fonction avec les garanties applicables et le système de rotation prévu au paragraphe B-03 quant à son affectation s'applique.

Un serveur qui, en plus de son travail de commis débarrasseur, fait une fonction avec d'autres serveurs doit être disponible pour toute la fonction à défaut de quoi il n'a pas droit à sa part de frais de service pour cette fonction.

#### B-05 **Affectation des barmen**

Les barmen réguliers sont cédulés par ordre d'ancienneté pour chaque tâche de barman et de commis de bar.

Si un nombre plus grand de barmen était requis et que les barmen dont les noms apparaissant au paragraphe B-02 sont déjà cédulés ou ne sont pas disponibles. L'Employeur aura recours à la liste des barmen extra-banquet prévue à B-24 b).

Il est convenu que les frais de service sont partagés de façon égale entre les barmen réguliers sur toutes les tâches de barman ou de commis de bar travaillées dans une même fonction.

Dans le cas des barmen extra-banquet, les frais de service sont partagés de façon égale avec les barmen réguliers dans la mesure où ils sont affectés sur une tâche de barman dans la même fonction que les barmen réguliers. Par ailleurs, dans les cas où ils sont affectés sur des tâches de commis de bar, les frais de service sont répartis à raison de 70 % pour ceux qui sont affectés aux tâches de barman et de 30 % pour ceux qui sont affectés aux tâches de commis de bar.

Lorsque la réception se termine, les barmen réguliers qui sont sur la liste extra maison serveur banquet peuvent, s'ils le désirent, être cédulés comme serveur extra maison et ce, si le maître d'hôtel le juge possible.

- B-06
- a) Chaque fonction est accessible quarante-huit (48) heures à l'avance et doit comprendre les prix par couvert ainsi que le prix des boissons et la garantie du nombre de couverts sauf pour les fonctions qui sont connues moins de quarante-huit (48) heures à l'avance. L'Employeur doit donner un préavis de vingt-quatre (24) heures pour tout changement subséquent.
  - b) Dans le cas d'annulation d'une fonction ou d'un changement réduisant le nombre de salariés réguliers, les salariés réguliers ont priorité sur toute fonction pour laquelle d'autres salariés sont cédulés.
  - c) Dans le cas où l'Employeur cédule plus de salariés que le nombre requis dans une fonction, l'Employeur assume le pourcentage des frais de service auxquels tels salariés ont droit.

Dans les cas d'un repas gastronomique, de dîner d'État ou de repas promotionnel, l'Employeur affectera un (1) serveur par douze (12) convives, de même que pour tout dîner spécial dont le prix du couvert est de cent dollars (100 \$) ou plus, exclusion faite de la table des douceurs et de la réception, s'il y a lieu.

La mise en place des couverts en extra de la garantie sera effectuée par les serveurs affectés à ladite fonction. Il est convenu que l'Employeur ne doit affecter à une fonction plus de serveurs que le

nombre requis compte tenu du nombre garanti de couverts et ce, conformément à l'article B-12.

- d) Dans le cas d'une fonction retardée, le salarié est payé à son taux horaire régulier pour tout le temps d'attente en plus de la garantie prévue au paragraphe B-08.
- e) Les fonctions et le « booking » sont remis sur demande au Syndicat pour enquête de grief.

#### B-07 **Temps supplémentaire**

- a) Tout salarié est payé à cent cinquante pour cent (150%) du salaire régulier s'il effectue plus de huit (8) heures de travail dans une même fonction.
- b) **Étalement des heures**

De plus, et nonobstant toute autre disposition de la présente annexe «B», l'Employeur n'a pas à offrir du travail à un salarié des banquets (B-02), à un salarié extra maison (B-22) ou un salarié extra-extérieur (B-23) si celui-ci a déjà effectué deux mille quatre-vingts (2 080) heures effectuées en temps régulier dans une année de convention, soit du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin de l'année suivante, lesdites heures de travail excluant les vacances annuelles, les jours de maladie, congés fériés, congés sociaux et temps supplémentaire. Lorsque l'Employeur décide d'offrir du travail en plus de 2080 heures effectuées en temps régulier dans une année de convention à un tel salarié, ce travail est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

**Heures garanties**

- a) Les salariés sont payés à leur taux horaire régulier pour un minimum de trois (3) heures par fonction et ils sont payés à leur taux horaire régulier pour le temps d'attente. Cette garantie est de quatre (4) heures par fonction pour un barman.
- b) Le salarié affecté avant 6h00 est payé à son taux horaire régulier pour toute la fonction avec une garantie minimum de trois (3) heures plus une (1) heure à son taux horaire régulier.
- c) Aux fins des présentes, une fonction est considérée terminée pour un serveur lorsque le café est servi et le dessert desservi sauf si le client demande au serveur de quitter la salle avant que le dessert soit desservi ou sauf lorsque le début du nettoyage peut commencer dans le premier trois (3) heures de la fonction.
- d) Le salarié doit être cédulé une (1) heure avant le début de la fonction pour faire la mise en place, en règle générale et une heure et demie (1 ½) avant le début de la fonction dans le cas de repas gastronomique. (Repas gastronomique signifie: plus de sept (7) services incluant le café).
- e) Lorsque c'est prévisible tant l'Employeur que le salarié s'engagent à se prévenir réciproquement vingt-quatre (24) heures à l'avance dans les cas d'absences et/ou annulations.

B-09

### **Congés hebdomadaires**

- a) Un salarié peut, s'il le désire, prendre deux (2) jours de congés hebdomadaires, soit consécutivement, soit en jours séparés ou soit en demi-journées.
- b) Les salariés font part de leur préférence à l'Employeur sur les formules prévues à cette fin au plus tard 48 heures à l'avance.
- c) Après approbation de l'Employeur, aucun changement ne sera autorisé sauf dans les cas de force majeure.

B-10

### **Jour de paie**

L'Employeur distribue les chèques de paie à tous les jeudis à compter de midi (12h00). Les détails suivants doivent apparaître sur le talon du chèque de paie de chaque salarié:

- le nom
- la date de la période de paie
- le nombre d'heures travaillées à temps régulier
- le nombre d'heures travaillées à temps supplémentaire
- le nombre d'heures payées en congé
- le total des frais de service
- le montant brut de la paie
- le détail ainsi que le total des déductions
- le montant de la paie nette
- la cotisation syndicale

**Période de repos et repas**

- a) L'Employeur fournit ~~gratuitement~~ aux salariés un repas chaud par fonction pendant les heures d'opération de la cafétéria. La pratique actuelle est maintenue en ce qui concerne le petit déjeuner.

Dans le but de préciser ce qu'est la pratique actuelle à laquelle il est fait référence, les parties s'entendent pour ainsi décrire cette pratique :

1. Tous les serveurs banquets cédulés pour une fonction petit-déjeuner auront droit de se voir servir un petit-déjeuner chaud.
2. Les serveurs banquets cédulés pour une fonction petit-déjeuner auront simplement à se présenter à la cuisine centrale où ils pourront réclamer un petit-déjeuner chaud varié au choix du chef.
3. Il est entendu entre les parties que les serveurs banquets ne se présenteront pas à la cuisine centrale pour réclamer leur petit-déjeuner chaud entre 7h00 am et 8h30 am afin d'éviter tout risque de congestion centrale durant cette période.
4. Une fois servis, les serveurs banquets iront consommer leur petit-déjeuner chaud à la cafétéria.
5. Dès signature des présentes, il ne sera plus nécessaire pour les serveurs banquets de se procurer un coupon non plus que d'être cédulés

avant 6h00 am pour avoir droit à un petit-déjeuner chaud.

- b) L'Employeur, en plus des dispositions du paragraphe a) qui précède, fournit gratuitement aux serveurs et aux barmen des sandwiches et du café après 22h00 ou après huit (8) heures consécutives de travail pour les barmen.
- c) Les caissières ont droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes pour chaque trois (3) heures de travail.
- d) Les serveurs réguliers ont accès à un local de repos fermé à clef. Le local doit être équipé de divans, de fauteuils de repos et d'un radio réveil-matin.

## B-12 **Service**

L'Employeur convient de répartir équitablement le travail et à cet effet, il entend respecter les normes générales qui suivent:

- a) petit déjeuner continental, style BUFFET debout: 1 serveur par 60 convives; toutefois l'Employeur se réserve le droit de ne pas ajouter de serveur extra maison ou extérieur et ce, sans en affecter le service ;

Lorsqu'il y a une fonction banquet petit déjeuner continental style BUFFET debout de 60 convives et moins, le maître d'hôtel peut céduer un serveur lorsque le commis débarrasseur ne peut servir dans son quart de travail ladite fonction, et ce, pourvu que le montant des frais de service soit de 70,00 \$ et plus.

- b) petit déjeuner continental servi à la table: 1 serveur par 40 convives;
- c) petit déjeuner style FRANÇAIS: 1 serveur par 20 convives;
- d) petit déjeuner servi à l'assiette: 1 serveur par 25 convives;

Toute la fonction est considérée servie à l'assiette lorsque le plat principal est servi à l'assiette.

- e) Petit déjeuner style BUFFET : 1 serveur par 40 convives et 1 serveur par 80 convives à la table du buffet;

Note : Dans tous les cas de petits déjeuners prévus aux paragraphes a) à e) qui précèdent, le serveur assigné à une fonction a droit à la garantie minimum prévue au contrat.

f) **Déjeuner et/ou dîner et/ou boîte à lunch**

1. service à la française: 1 serveur par 15 convives ou 2 serveurs par 3 tables de 10 convives ou 2 serveurs par 4 tables de 8 convives. Garantie minimum de quinze (15) convives par serveur.
2. service à l'assiette: 1 serveur par 20 convives garantis. Toute la fonction est considérée à l'assiette lorsque le plat principal est servi à l'assiette.
3. Buffet : Un (1) serveur par 40 convives garantis et 1 serveur par 80 convives à la table du buffet.

4. Boîte à lunch : 1 serveur pour 50 convives garantis.

Malgré ce qui précède aux sous-paragraphe 1, 2, 3 et 4 qui précèdent, l'Employeur se réserve le droit de ne pas ajouter de serveur extra maison ou extérieur, et ce, sans en affecter le service.

g) **Réception**

1. 1 serveur pour un maximum de 50 douzaines de canapés ou l'équivalent de 1 500 \$ de vente par serveur ; toutefois l'Employeur se réserve le droit de ne pas ajouter de serveur extra maison et ce, sans en affecter le service.
2. S'il y a moins de 25 douzaines de canapés, la fonction entre dans la rotation des déjeuners.
3. Station de nourriture « foodstation » style buffet, réception de bienvenue « welcome réception » : 1 serveur par 30 convives et 1 serveur par 80 convives à la table du buffet.

Malgré ce qui précède aux sous-paragraphe 1, 2 et 3 qui précèdent l'Employeur se réserve le droit de ne pas ajouter de serveur extra maison ou extérieur, et ce, sans en affecter le service.

h) **Table des douceurs**

1 serveur par 75 convives avec garantie de 3 heures minimum pour la fonction.

Les serveurs réguliers sont assignés par rotation pour la table des douceurs et ils se partagent également les frais de services pour cette fonction.

i) **Vins et fromages**

Dégustation de vins et fromages pouvant inclure aussi bière et liqueurs douces: un (1) serveur par soixante-quinze (75) convives.

Lorsqu'il y a plus d'un (1) salarié affecté au service, un (1) serveur et un (1) barman seront assignés à la fonction; dans ces circonstances la garantie du barman sera de trois (3) heures. Lorsqu'un nombre impair de salariés est requis (ex. 3 salariés), l'assignation se fera en faveur des barmen (ex. 2 barmen, 1 serveur). Les frais de service afférents à la boisson sont remis aux salariés affectés au service de la boisson et les frais de service afférents à la nourriture sont remis aux salariés affectés au service de la nourriture.

Lorsqu'il n'y a qu'un (1) salarié affecté au service, la pratique passée sera maintenue.

Malgré ce qui précède, l'Employeur se réserve le droit de ne pas ajouter de barman ou de serveur extra maison ou extérieur, et ce, sans en affecter le service.

j) **Nettoyage**

Lorsque le nettoyage ne peut être commencé dans le premier deux heures et demie (2 ½) de la fonction, l'Employeur affecte un (1) serveur par 60 couverts pour le nettoyage. Le nettoyage est fait par ceux qui

se sont portés volontaires et, à défaut d'un nombre suffisant de volontaires, un tirage au sort est effectué afin de désigner les salariés nécessaires.

Les salariés qui font le nettoyage, en plus des autres dispositions prévues aux présentes, sont payés à leur taux horaire régulier pour toutes les heures qu'ils effectuent en dehors des heures garanties pour la fonction, y compris les heures d'attente, et ils reçoivent en plus une compensation forfaitaire de treize dollars et soixante-dix-neuf cents (13,79 \$).

k) **Affectation des barmen**

1. Pour un C.O.D. Bar ou bar avec coupons : 2 barmen par 150 personnes
2. Pour un bar ouvert: 2 barmen par 100 personnes
3. Pour un bar à bière et vin (incluant mousseux, punch, champagne ou liqueur douce) : deux (2) barmen pour 200 personnes.

Malgré ce qui précède aux sous-paragraphes 1, 2 et 3 qui précèdent, l'Employeur se réserve le droit de ne pas ajouter de barman extra maison ou extérieur, et ce, sans en affecter le service.

Il est convenu que pour chaque fonction les tâches de commis de bar, en particulier les tâches de nettoyage continu, seront assignés au salarié ou aux salariés ayant le moins d'ancienneté.

- l) Le service des vins est fait par le serveur, de même que le champagne, le porto et le vin glacé, lors d'un repas assis.
- m) Lors d'un cocktail, le champagne est servi par les barmen.

B-13 **Frais de service**

Sauf dispositions expresses à l'effet contraire dans la présente annexe :

- a) Les serveurs reçoivent 11,75 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011 et 12,25 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2012 de frais de service sur la nourriture et le vin incluant le champagne;
- b) Les barmen reçoivent 12 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011 et 13 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2012 de frais de service sur le total des ventes de leur bar;
- c) Les serveurs sur la table des douceurs (sweet table) reçoivent 11,75 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011 et 12,25 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2012 de frais de service;
- d) Lorsqu'un serveur doit faire le service à une table en extra de ce qui est prévu au paragraphe B-12 f), il reçoit à son taux horaire régulier un nombre d'heures calculées au prorata des couverts supplémentaires ainsi que reçoivent 11,75 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011 et 12,25 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2012 de frais de service sur les couverts en extra qu'il doit servir;
- e) Dans le cas d'un C.O.D. incluant vin et/ou champagne, un pourboire de 15 % est facturé au client et est remis intégralement le jour même au serveur qui fait le service. Cette disposition

s'applique également au vin et au champagne qui est porté au compte principal du client.

f) Dans les cas de frais de débouchonnage («corkage»), l'Employeur paie aux salariés qui font le service, les sommes suivantes:

- 15,30 \$ pour une (1) bouteille d'alcool de 40 onces
- 9,32 \$ pour une (1) bouteille d'alcool de 26 onces
- 4,65 \$ pour une (1) bouteille de vin
- 9,32 \$ pour un (1) vinier
- 9,32 \$ pour une (1) bouteille de champagne (incluant vin mousseux)
- 11,31 \$ pour un (1) magnum de champagne (incluant vin mousseux)
- 0,49 \$ pour une (1) liqueur douce, eau gazeuse ou eau plate
- 0,55 \$ pour une (1) bière

g) Les barmen cédulés reçoivent chacun un minimum de cinquante dollars (50 \$) de pourboire le midi et un minimum de soixante-quinze dollars (75 \$) de pourboire le soir.

De plus, les commis de bar cédulés reçoivent chacun un minimum de vingt-cinq dollars (25 \$) de pourboire.

Dans l'éventualité où les ventes desdites fonctions ne permettent pas d'atteindre le minimum de pourboire ci-haut indiqué par barman ou par commis de bar, l'Employeur comble la différence entre le pourboire reçu des ventes effectuées et le pourboire minimum.

- h) L'Employeur paie aux salariés qui ont fait le service, selon le pourcentage de B-13 a), de frais de service calculé sur le prix de vente normal dans les cas suivants : banquet promotionnel et/ou complémentaire et/ou à prix réduit et/ou gratuit.
- i) Dans le cas d'une fonction annulée ou de changement de garantie afférente à une fonction sans que le salarié ait été avisé, il reçoit alors le prix de la fonction excluant les frais de service, plus une (1) heure à son taux horaire régulier pourvu que le salarié ait remis son numéro de téléphone à l'Employeur.
- j) Une prime de 6,35 \$ par souper thématique sera accordée au serveur qui effectue des parades à cette occasion.

Un salarié qui effectue une parade avec un feu de Bengale reçoit 13,79 \$.

#### B-14 **Salaire et classification**

Tout salarié des banquets doit recevoir le taux prévu à l'annexe «A» pour sa classification.

B-15 **Vacances**

Les salariés réguliers ont droit au même régime de vacances que celui prévu à l'article 19 de la convention. Ils sont soumis aux mêmes limitations que celles prévues à l'article 19.03 c), sauf pour les mois de janvier, février, juillet et août.

B-16 **Jours fériés**

Les salariés réguliers ont droit aux mêmes congés fériés que ceux prévus à l'article 18.01 de la convention. En compensation pour les jours fériés, le salarié régulier, ayant travaillé moins de 1000 heures dans l'année de calendrier précédente, reçoit une indemnité égale à 4.8% du salaire à chaque paie. Les salariés réguliers ayant travaillé 1000 heures ou plus dans l'année de calendrier précédente sont payés huit (8) heures au taux horaire du petit-déjeuner plus la moyenne des pourboires attribués.

B-17 **Outils de travail**

L'Employeur met à la disposition des serveurs banquet des tables roulantes pour effectuer la mise en place et le transport de plats jusqu'à la salle de bal et les salons sur les différents étages. Il est entendu que les tables roulantes ne doivent pas être amenées à l'intérieur de la salle et qu'elles doivent demeurer dans le corridor quand il y a des clients dans la salle.

L'Employeur fournit un limonadier aux serveurs banquets régulier une fois par année.

## B-18 **Vêtements**

L'Employeur fournit gratuitement et entretient à ses frais pour les salariés réguliers:

- 2 pantalons, 2 vestons et 4 chemises

L'Employeur fournit aux extra banquets un (1) veston.

## B-19 **Vérification des pourboires**

Sur demande effectuée dans la semaine qui suit une fonction, le délégué syndical ou un officier du Syndicat peut demander de voir tant le contrat que la facture du client aux fins de vérification du calcul des pourboires. Cette vérification se fait sans compromettre le caractère confidentiel des informations fournies.

## B-20 **Départ**

Lorsqu'un salarié régulier quitte sa fonction ou son emploi, son poste sera affiché conformément aux dispositions de l'article 10 de la présente convention. Toutefois, l'Employeur ne procède à l'affichage d'un poste de serveur régulier que si leur nombre est inférieur à douze (12).

Il est convenu que, lorsque Monsieur K. Assimakopoulos quittera son emploi, le poste vacant ne sera pas affiché afin de maintenir la liste à trois salariés. Advenant que la liste soit inférieure à trois salariés, l'Employeur procédera à l'affichage d'un poste et ce salarié sera à la suite des deux autres.

B-21

### **Application de la convention collective**

- a) En plus des dispositions de la présente annexe, les dispositions suivantes de la présente convention s'appliquent aux salariés réguliers des banquets:

Articles 1, 2.01, 2.02, 2.03 a), e), f), g), i) , 2.04, 2.05, 2.06, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9.01, 9.02 a), 9.03, 9.04, 9.05, 9.06, 9.07, 10.01, 10.02, 10.03, 10.04, 10.05, 10.06, 10.09, 11.09, 12, 13, 14, 18.01, 18.04 a), 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26.01, 26.02 b), 26.03, 26.04, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, Annexe «A», Lettre d'entente no.4.

- b) En plus des dispositions de la présente annexe, les dispositions suivantes de la présente convention s'applique aux salariés qui font le travail d'extra-banquet maison :

Articles 1, 2.01, 2.02, 2.03 e), i), 2.05, 2.06, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10.09, 12, 13, 14, 20, 21, 22, 26.02 b), 27, 28, 29, 30 (à l'exception de 30.02 b), 31, 32, 33, Annexe «A».

B-22

### **Travail d'extra-banquets maison**

- a) Pour le travail de serveurs extra banquets, l'Employeur donne la préférence aux salariés de l'Hôtel avant de faire appel à du personnel extérieur.

A cette fin, l'Employeur constitue une liste des salariés désireux de travailler aux banquets.

L'ordre d'assignation des salariés sur cette liste est déterminé par la date de leur premier banquet.

La liste actuelle est:

### **Noms**

Carmelo Parrino  
Clément Bradshaw  
Antonio Pittarelli  
Giuseppe Pecora  
Mohamed Ouhabi  
Micheline Normandin  
Yvan Hébert  
Nino Paquin  
Keith Steinfurth  
Patrick Brunet  
Manuel Amaral  
Jacques Poirier  
Joyson Aroliasamy  
Anne-Michelle Silvio  
Charles Poulin  
Monique Desmarais  
Peter Ghougassian  
Sheridan Fahey  
Nhuan Van Phuc  
Daniel Wiseman  
Francine Proulx  
Marie-Yvette Ferdinand  
Chi Hung Ha  
José Albano  
Stephane Garwood  
Nick Seferadis  
Eng Hor Tran  
Marco Vidal  
Denis Vila  
Gustavo Rosado  
Fatima Jamil  
Michael Loo

Yves Larose  
Yan Thiffault  
William Ugaldez  
Adel Safadi  
Ali Essaati  
Victor Perreault  
Giovanni Diplacido  
Gilles Coulombe  
David Mullen  
Gaetano Sabetta  
Judy Bellini  
Lucie Maguereka  
Émilie Dion  
Mozart Albuquerque  
Stéphane Trudel  
Patrice Ferhatbegovic  
Marie Mukankusi  
Joao DaSilva  
Rachel Leroux  
Sandra Farrell  
Antoine Chabarekh  
Céline Beaulieu  
Victor Patriarca  
Yasmira Caraballo  
Frédéric Boivin  
Jahja Sumiaty  
Jesus Olivar  
Karen McKee  
Dominic Dumais  
Duy Tran  
Farrell Kaufman  
Lucas Costa  
Stacy McKenzie  
Dong Nam Nguyen  
Micheal Oliveira  
Jeanne Jalbert

Simon Nadeau  
Willburn Tucler  
Stéphanie Cholette  
Michael Petkovski  
Sebastien Dupuis  
Heang Tang  
Khoa Ngo  
Pareskevi Dilaveris

La liste actuelle ne peut faire l'objet de révision, de contestation ou de grief quant au rang de chacun des individus y apparaissant. Les salariés qui s'y ajouteraient pendant la durée de la convention seront inscrits en bas de liste et en tenant compte de leur ancienneté générale.

S'il y avait équivalence dans l'ancienneté générale de plusieurs salariés au moment où ceux-ci sont ajoutés à la liste existante, un tirage au sort aura lieu pour établir le rang définitif.

- b) 1. L'Employeur s'engage à organiser la formation des salariés ayant déjà une expérience en service de restauration pour un maximum de trois (3) fonctions payées sans pourboire et/ou frais de service. Une évaluation sera faite après chaque fonction par le maître d'hôtel après consultation avec les deux (2) serveurs formateurs sur le formulaire établi à cet effet par le comité de perfectionnement prévu à l'article 27 de la convention collective. Le résultat de ces évaluations déterminera si le salarié sera accepté ou refusé sur la liste d'extra banquet.
2. Pour les salariés n'ayant aucune expérience en service de restauration, l'Employeur s'engage à établir un programme de formation qui devra

être suivi et réussi par ces salariés. La présence du salarié à ce programme de formation est sans solde pour celui-ci. Ce programme de formation sera développé par le comité conjoint de perfectionnement. Une fois le programme de formation réussi par le salarié, celui-ci devra suivre le cheminement énoncé au sous-paragraphe qui précède.

3. L'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre de salariés en formation sur un banquet.

L'ancienneté générale qui détermine l'ordre de placement se fait après la réussite de la formation et ce, à l'intérieur du groupe où il y a eu de la formation, et ce groupe se placera à la suite de la liste existante. Un tirage au sort est effectué pour les membres ayant la même date d'ancienneté.

4. Les participants au programme de formation prévu au présent paragraphe b) seront sélectionnés parmi les candidats qui rencontrent les exigences normales du poste et en fonction de l'ancienneté générale suite à un affichage de quinze (15) jours.

- c) L'Employeur cédule les salariés faisant partie de la liste prévue au paragraphe B-22 a) dans l'ordre qu'ils y apparaissent et en fonction de leurs disponibilités. De même, l'Employeur assigne de la même manière pour un banquet non prévu lors de la confection de la cédule, sans toutefois que, d'aucune manière, cela puisse modifier les cédules déjà établies.

Par ailleurs, il est convenu qu'un salarié extra-maison qui effectue le service du petit déjeuner est affecté prioritairement au service du déjeuner (lunch) sans cependant avoir priorité sur un salarié régulier.

- d) Au plus tard le dimanche à 17h00 pour les cédules à être faites le lundi et au plus tard le mercredi à 17h00 pour les cédules à être faites le jeudi, un salarié inscrit sur la liste apparaissant au paragraphe a) qui précède doit donner sa disponibilité. Il est entendu que ces salariés peuvent donner leur disponibilité uniquement pour des heures et/ou des jours pour lesquels ils ne sont pas cédulés dans leur fonction habituelle dans leur département. Ils ne peuvent donner de disponibilités pour des jours où ils sont absents pour une des causes ou raisons prévues à la convention collective. Il est entendu qu'un salarié doit avant tout accomplir le travail de sa classification pour lequel il a été embauché.
- e) Il est entendu que les salariés faisant du travail d'«extra-banquets» en dehors de leur cédule normale de travail, ne sont pas assujettis aux dispositions de la présente convention pour tel travail mais sont régis par les dispositions de l'annexe «B» pour ce travail.

### **B-23 Travail de caissière extra-banquet maison**

Pour le travail de caissières extra banquets, l'Employeur donne la préférence aux salariés de l'Hôtel avant de faire appel à du personnel extérieur.

A cette fin, l'Employeur constitue une liste des salariés désireux de travailler aux banquets.

L'ordre d'assignation des salariés sur cette liste est déterminé par la date de leur premier banquet.

La liste actuelle est:

1. Sandra Farrel
2. Marie-Chantale Bujold
3. Patricia Moreno
4. Marie-Ève Normandin
5. Élane Gauthier
6. Karen McKee
7. Bassam El-Zammel
8. Yasmira Caraballo
9. Anh Khoa Ngo
10. Erica Verronneau

Il est convenu que les caissières extra-maison des banquets sont cédulées avant les extra-extérieures et bénéficient d'une garantie de quatre (4) heures de travail pour chaque journée où elles sont appelées au travail.

B-24

### **Travail d'extra-banquet extérieurs**

Dans l'éventualité où l'Employeur doit faire appel à du personnel extérieur, à cause de la non-disponibilité du personnel prévu au paragraphe B-22 qui précède, l'Employeur reconnaît la liste qui suit et accepte de donner priorité à ces personnes dans l'ordre où ils y apparaissent avant de faire appel à d'autres personnes. Tous les trois (3) mois, la liste est réajustée en fonction des heures travaillées. Toutefois, la personne qui s'est déclarée non disponible sans raison valable et qui n'a pas travaillé une seule fois entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre d'une année voit son nom rayé de la liste.

Les personnes de l'extérieur faisant du travail d'extra-banquets ne sont pas assujetties aux dispositions de la convention collective, sauf en ce qui concerne le salaire, les pourboires, la cotisation syndicale, la cafétéria ainsi que la procédure de griefs pour les sujets mentionnés au présent paragraphe.

Tout problème relatif à la mise à jour de la liste et à l'ordre d'appel des salariés extra banquets extérieurs sera référé au comité conjoint prévu à l'article 6.06 pour discussion et décision.

a) **Liste des extra banquets extérieurs**

Inscrire la liste de juillet 2011

b) **Liste des barmen extra-banquets extérieurs**

1. Nunzio Forese
2. Joao Dasilva
3. Biajo Gagliano

c) Dans l'assignation du travail de barman, l'Employeur respecte l'ordre suivant :

1. Barman dont le nom apparaît à B-02
2. Barman (2<sup>e</sup> liste) à B-24 b)
3. Barman extra-banquet maison

B-25 **Liste de barman extra-banquet maison**

1. Gregory Kapoglis
2. Gaetano Papandrea
3. Victor Patriarca
4. Nicola Pocetti
5. Gaetano Sabetta

6. Stéphane Trudel
7. Victor Fernandes
8. Mozart Albuquerque
9. Eric Ravelojoana
10. Mathieu Gilardeau
11. Lucas Costa
12. Oleg Barabash
13. Sylvain Boisvert
14. Guido Minten
15. Heang Tang
16. Sandra Farrell
17. Dominic Dumais
18. Pascal Taillon
19. Marie Mukankusi
20. Adel Safadi
21. Céline Beaulieu
22. Bénédicte Cortes
23. Ali Essaati
24. Jahja Sumiaty
25. Bianca Crevoisier
26. Josyane Dubois
27. Adrian Cheta

Lorsque l'Employeur veut ajouter des noms à la liste prévue ci-dessus, il procède à l'affichage de postes de barmen extra-banquet maison. Le poste est octroyé au candidat ayant le plus d'ancienneté générale à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste.

Les parties conviennent qu'exceptionnellement, les salariés Eric Ravelojoana et Pascal Taillon seront conservés sur la liste pour agir à titre de commis de bar seulement. Toutefois, si ces derniers sont en mesure de satisfaire à toutes les exigences du poste de Barman Banquet notamment au niveau de la formation en service

de bar et au niveau de la connaissance de l'anglais requis, ils pourront également agir à titre de barman.

- B-26 Dans le cas d'une fonction réception avec bar qui est accompagné de nourriture composée exclusivement de croustilles, bretzels, noix ou autres grignotines similaires, le pourboire va au barman. Toutefois, si ces aliments font partie d'une offre de nourriture plus élaborée, le service est alors effectué par les serveurs et ceux-ci en conserve le pourboire.

## **ANNEXE C**

### **CHARGE DE TRAVAIL**

- a) Les parties reconnaissent qu'en aucun temps, il n'est exigé qu'un salarié remplisse une charge de travail supérieure à celle qui peut être effectuée dans le cadre d'une journée normale de travail.
- b) Toute modification augmentant la charge de travail d'un salarié de façon significative doit être discutée lors d'une rencontre du comité des relations de travail ou lors d'une rencontre des parties convoquées à cet effet.

## **ANNEXE D**

### **JOURS DE DISPONIBILITÉ**

Je, \_\_\_\_\_ confirme que je serai disponible un minimum de trois (3) jours par semaine dont le samedi, le dimanche, les congés fériés et une autre journée durant la semaine.

*Jours de disponibilité – Cochez SVP -*

Dimanche \_X\_ Lundi \_\_\_ Mardi \_\_\_ Mercredi \_\_\_ Jeudi \_\_\_  
Vendredi \_\_\_ Samedi \_X\_

Pour la période du 14 juin au 1<sup>er</sup> septembre le salarié à temps partiel doit être disponible cinq (5) jours par semaine dont le samedi, le dimanche, les congés fériés et trois (3) autres journées durant la semaine.

**Jours de disponibilité pour la période du 14 juin au 1<sup>er</sup> septembre – Cochez SVP**

Dimanche \_X\_ Lundi \_\_\_ Mardi \_\_\_ Mercredi \_\_\_ Jeudi \_\_\_  
Vendredi \_\_\_ Samedi \_X\_

- Si des quarts de travail sont disponibles en dehors des journées mentionnées sur cette feuille, veuillez me téléphoner.
- Si d'autres quarts de travail sont disponibles en dehors des journées mentionnées sur cette feuille, ne pas me contacter.

Prénom et nom : \_\_\_\_\_

Service / Département : \_\_\_\_\_

Signature du salarié : \_\_\_\_\_

Signature du témoin syndical : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

## LETTRES D'ENTENTE

### **NO. 1 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES SUR LE TRAVAIL DES CADRES**

Nonobstant les dispositions de l'article 3.02 de la présente convention, les personnes occupant les postes ci-après énumérés, bien qu'exclues de l'unité de négociation accomplissent de façon régulière du travail qui est régulièrement exécuté par des salariés assujettis à ladite convention:

- Un (1) chef exécutif
- Trois (3) sous-chefs
- Un (1) chef équipier banquet
- Un (1) superviseur piscine
- Un (1) chef magasinier

Dans le département de la cuisine, il est convenu que dans chacun des postes de cadre énumérés ci-avant, il n'y aura pas plus de quatre (4) heures de travail par jour qui pourra être accompli. De plus, dans l'accomplissement d'un travail donné, le nombre de cadres ne sera en aucun temps supérieur à celui des salariés syndiqués.

La chef standardiste peut effectuer du travail de salarié qu'à des fins de formation ou dans des cas de surcharge imprévue de travail ou pour remplacer durant les périodes de repos et de repas prévues à l'article 16 de la convention collective.

Il ne peut y avoir qu'un seul sous-chef par étage. Aux fins de cette lettre, le chef exécutif n'est pas inclus dans le calcul du nombre de sous-chef par étage.

## **NO. 2 - HORAIRE DE TRAVAIL PAR ROTATION POUR LE BUREAU DES CHASSEURS**

Les parties conviennent de maintenir le principe de la répartition des horaires de travail par rotation entre les quarts de travail de jour et les quarts de travail de soir dans le département du Bureau des chasseurs.

Cette rotation est appliquée sur une base hebdomadaire, à l'intérieur de chaque classification, et, nonobstant toute autre disposition à l'effet contraire prévue à la présente convention, elle lie tous les salariés actuels et futurs du département du Bureau des chasseurs.

## **NO 3 - INTÉGRATION DES POURBOIRES ET/OU FRAIS DE SERVICE DANS LE SALAIRE**

Les parties reconnaissent que l'application des articles 2.03 i) ainsi que 30.02 b) ne doit pas avoir pour effet d'accorder un nouvel avantage à un salarié qui occupe une classification dans laquelle les pourboires et/ou frais de service ne constituent pas une partie importante de leur revenu.

À cet effet, les parties conviennent que, à la date de signature de la présente convention collective, les salariés visés par les dispositions des articles 2.03 i) et 30.02 b) sont les suivants :

- Bistro le Boulevard :            Serveur
- Service aux chambres            Capitaine  
  Serveur
- Niveau Club :                        Majordome
- Café Bar                                Barman combiné  
  Serveur
- Bureau des chasseurs            Capitaine

		Chasseur
		Portier
➤	Banquet	Barman
		Serveur
		Équipier banquet

#### **NO. 4 – DINDE DE NOËL**

L'Employeur maintient la distribution d'une dinde pour chaque salarié lors de la période des Fêtes et ce, pour chacune des années de la présente convention collective. De plus, l'Employeur donne une dinde aux barmen extra-banquets extérieur.

#### **NO. 5 – PRÉPARTITION DES CONGÉS DE FIN DE SEMAINE - PRÉPOSÉES AUX CHAMBRES**

Considérant la distribution actuelle des congés hebdomadaires les samedis et les dimanches;

Considérant l'intérêt des parties de tenter un essai visant à permettre à un plus grand nombre de préposées aux chambres de prendre congé les samedis et les dimanches;

Considérant les dispositions applicables de la convention collective, notamment mais sans nécessairement s'y limiter les articles 3.04, 15 et 17;

Considérant que les parties doivent procéder par lettre d'entente dans les circonstances en cause :

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Une procédure exceptionnelle d'assignation cyclique de congés hebdomadaires de fin de semaine sera implantée pour

un groupe de 25 préposées aux chambres qui ne bénéficient pas actuellement de tels congés.

2. L'Employeur procédera par ancienneté générale pour offrir cette possibilité aux personnes visées lesquelles pourront accepter ou refuser de faire partie de la procédure d'essai.
3. Les préposées qui acceptent de participer à la période d'essai doivent y adhérer pendant sa durée totale soit du mois de mai au mois d'octobre inclusivement.
4. Les préposées qui bénéficient des congés hebdomadaires conformément à la procédure d'essai devront travailler six (6) jours à l'occasion de la semaine qui précède ou la semaine qui suit les congés hebdomadaires assignés les samedis et les dimanches; les congés hebdomadaires des semaines précédant et suivant la fin de semaine de congé ne sont pas nécessairement consécutifs.
5. Dans la confection des horaires de travail la première journée de congé régulier sera maintenue à l'occasion de la semaine qui précède la fin de semaine accordée et la deuxième journée de congé régulier à l'occasion de la semaine qui suit la fin de semaine accordée.
6. La gestion des heures par étalement s'appliquera dans les circonstances applicables et prévues par la présente lettre d'entente.
7. Il est entendu que les procédures de grief ou d'arbitrage ne pourront intervenir à l'encontre des situations prévues par la présente lettre d'entente.

## **NO. 6 - INTERPRÉTATION : TRAVAIL DES CADRES (ART. 3.02) AU DÉPARTEMENT DE LA RÉCEPTION**

Les parties conviennent que la clause 3.02 n'a pas pour but de modifier la pratique actuelle en empêchant les cadres ou les personnes exclues de l'unité d'accréditation d'effectuer des tâches normalement effectuées par les membres de l'unité d'accréditation dans le but d'accélérer le service à la clientèle lors de périodes d'affluence ou autres circonstances similaires.

## **NO. 7 - CONCIERGE**

- a) Nonobstant toute disposition à l'effet contraire prévue à la présente convention collective, les parties conviennent que, exceptionnellement, en période de forte occupation (haute saison), la semaine normale de travail peut, à la demande de l'Employeur, être de quarante (40) heures réparties en quatre (4) jours de travail de dix (10) heures à l'intérieur d'une période de sept (7) jours de calendrier et comprendre trois (3) journées consécutives de congé. Dans une telle éventualité, les dispositions suivantes s'appliquent :
1. La garantie d'heures quotidienne au sens de l'article 15.02 est de dix (10) heures par jour pour le salarié à temps plein et à temps partiel;
  2. Le salarié occupant le poste de concierge bénéficie d'une période de repas non payée de trente (30) minutes. De plus, il bénéficie de trois (3) périodes de repos payées de quinze (15) minutes lesquelles peuvent être jumelées afin de permettre au salarié de prendre un deuxième repas au cours de sa journée normale de travail;
  3. Le temps supplémentaire au sens de l'article 17.01 s'applique uniquement pour l'excédent de dix (10) heures de travail par jour ou de quarante (40) heures par semaine.

4. Les congés fériés, congés sociaux ou tout autre congé rémunéré survenant lors de la période pendant laquelle le salarié est régi par une semaine répartie en quatre (4) jours de dix (10) heures sont rémunérés à raison de dix (10) heures par jour.
- b) Il est convenu entre les parties que le salarié occupant le poste de concierge peut, occasionnellement, en fonction des besoins des opérations, être appelé à effectuer le travail de commis à la réception.

#### **NO. 8 - PRIME DE SUPERVISEUR DE SUPPORT AU DÉPARTEMENT DE LA RÉCEPTION ET DU NIVEAU CLUB**

Il est convenu entre les parties que si l'Employeur fait appel à un ou à des salariés du département pour agir à titre de superviseur de support (i.e. chef d'équipe), conformément à la pratique actuelle, ce ou ces salariés demeurent couverts par les dispositions de la convention collective et reçoivent une prime de un dollars et vingt cents (1,20 \$) de l'heure pour la durée du travail effectué en cette qualité.

Pour fins de clarification du paragraphe précédent, il est entendu entre les parties que sur le quart de travail du soir et du matin au département du Niveau Club, le majordome ayant le plus d'ancienneté générale reçoit une prime de 1,20 \$ pour chaque heure travaillée sans supervision.

#### **NO. 9 - LIVRAISON DES FACTURES AUX CHAMBRES**

Il est convenu entre les parties que les salariés du service de la réception ne sont pas tenus d'effectuer la livraison aux chambres des factures ou de tout autre colis.

## **NO. 10 - TRAVAIL À FORFAIT ET SOUS-CONTRATS AU DÉPARTEMENT DE L'ENTRETIEN TECHNIQUE**

Les parties conviennent que la clause 3.05 n'a pas pour objet de modifier la pratique actuelle en empêchant l'Employeur de confier à des tiers des travaux qui s'inscrivent dans le contexte de rénovations, de réparations majeures ou urgentes ou résultant de circonstances similaires.

## **NO. 11 - LES CLASSIFICATIONS AU DÉPARTEMENT DE L'ENTRETIEN TECHNIQUE**

À la date de signature de la présente convention collective, les employés faisant partie de chacune des classifications sont les suivants :

**Préposé à l'entretien spécialisé** (menuiserie, peinture, plâtre, tapisserie, serrurerie, soudure, béton)

- Richard Boulet
- Antoine Chabarek
- René Massé
- Jean-Pierre Royal
- Frank Proietti

**Préposé à l'entretien général** (entretien cédulé / « ken fix-it »)

- Yves Larose
- Dominique Dumais
- Federico Denis

**Préposé à la maintenance** (appels d'urgence / /house calls »)

- Jean-Émile Bédard
- David François
- Andres Doce Morales
- Yvan Hébert

## **Maintenance préventive**

➤ Richard Dumais

Considérant les fonctions qu'occupe Richard Boulet, notamment la gestion des inventaires, le compagnonnage, la menuiserie, il est rémunéré au taux horaire de maintenance préventive.

### **NO. 12 – AFFECTATION DES CHEFS DE PARTIE**

	JOUR	SOIR
Restaurant	_____	Chef de partie (1)
3 <sup>e</sup> étage	Chef de partie	Chef de partie
Banquet	Chef de partie (selon la pratique actuelle)	Chef de partie (selon la pratique actuelle)
Niveau Club	_____	_____
Pâtisserie	Chef de partie	Chef de partie (selon la pratique actuelle)
Cafétéria	Chef de partie	_____
GM Banquet	Chef de partie	_____

### **NO. 13 – CHEF CONCIERGE**

Durant la haute saison (15 mai au 15 septembre), le concierge ayant le plus d'ancienneté départementale reçoit une prime de 1,20 \$ l'heure pour chacune de ses heures travaillées.

## **NO. 14 – HORAIRE DES ÉQUIPIERS BANQUETS**

L'Employeur convient qu'il n'y a aucun quart de travail régulier d'équipier banquet qui débute ou qui termine entre 00h31 et 05h59 du matin.

La présente ne doit pas être interprétée comme restreignant le droit de l'Employeur d'assigner en temps supplémentaire des équipiers banquets dont il a besoin pour exécuter le travail à accomplir.

## **NO. 15 – CHARGE DE TRAVAIL**

À la signature de la convention collective, dans le cadre du comité de relations de travail et en application de l'annexe C de la convention collective, les parties évalueront la charge de travail des équipiers à l'entretien ménager.

## **NO. 16 – JOAO DASILVA**

Considérant que Monsieur Dasilva est salarié du Sheraton Centre depuis le 19 avril 1983;

Considérant que Monsieur Dasilva est barman extra-extérieur depuis le 19 avril 1983;

Considérant que Monsieur Dasilva occupe à l'occasion les fonctions de serveur aux chambres et de commis au comptoir au café-bar;

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

1. À compter de la signature de la convention collective, les dispositions suivantes de la convention collective s'appliquent à Monsieur Dasilva :

Articles 1, 2.01, 2.02, 2.03 a), e), f), g), i) , 2.04, 2.05, 2.06, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9.01, 9.02 a), 9.03, 9.04, 9.05, 9.06, 9.07, 10.01, 10.02,

10.03, 10.04, 10.05, 10.06, 10.09, 11.09, 12, 13, 14, 18.01, 18.04 a), 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26.01, 26.02 b), 26.03, 26.04, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, Annexe «A», Lettre d'entente no.4.

#### **NO. 17 - RESTAURANT LE BISTRO DU BOULEVARD**

Il est entendu que l'Employeur s'engage à réaffecter le chef de partie de soir du 3<sup>e</sup> étage au restaurant Le Bistro du Boulevard lors du quart de matin lorsque l'achalandage prévu au petit-déjeuner est supérieur à 130 couverts, ce qui inclut Le Bistro du Boulevard et le service aux chambres. Cette personne pourra être réaffectée à d'autres tâches une fois la période de pointe terminée.

#### **NO. 18 - CHALEUR BUANDERIE**

La question relative à la chaleur à la buanderie pendant la période estivale sera étudiée par le Comité de Santé et Sécurité qui effectuera ses recommandations à l'Employeur. L'Employeur tiendra compte des recommandations du comité.

#### **NO. 19 - MESURE DE TRANSITION POUR L'ARTICLE 25.06**

L'Employeur convient de permettre aux salariés, qui ont adhéré au programme avant la signature de la convention collective 2008, de bénéficier des dispositions de l'article 25.06 sans égard à la limite d'âge qui y est mentionnée.

De plus, L'Employeur convient de permettre pendant une durée de 15 jours après la signature de la convention collective, à un maximum de 10 autres salariés de bénéficier des dispositions de l'article 25.06 sans égard à la limite d'âge qui y est mentionnée.

#### **NO. 20 – MONTAGE NIVEAU CLUB**

Lors de fonctions banquets au niveau Club, le montage des tables et chaises banquets sera effectué par les équipiers banquets.

## **NO. 21 - ASSURANCES COLLECTIVE TEMPS PARTIEL**

Nonobstant les dispositions des articles 24.02 et 24.05, lesdits articles continuent de s'appliquer aux salariés à temps partiel embauchés avant la signature de la convention collective 2008.

## **NO. 22 - OBJETS TROUVES DANS LES COFFRES-FORT**

Lorsqu'un salarié de l'entretien technique est appelé à ouvrir un coffre-fort dans une chambre ou une suite, la procédure prévue à l'article 27.15 s'applique sauf pour ce qui suit lorsque l'objet ou l'argent n'est pas réclamé par le client dans les 3 ou 6 mois mentionnés au dit article :

- a) S'il s'agit d'un montant d'argent, il sera divisé en parts égales entre le salarié préposé aux chambres auquel la chambre a été assignée la journée où l'argent a été trouvé et le salarié de l'entretien technique qui a ouvert le coffre-fort.
- b) S'il s'agit d'un objet, un tirage au sort sera effectué entre les deux salariés mentionnés au paragraphe a).

## **NO. 23 - PROGRAMME DE «UP SALE»**

L'Employeur paie aux salariés de la réception une prime de sept pour cent (7 %) par « up sale » vendu conformément à la politique en vigueur.

## **NO. 24 - HORAIRES DE RESTAURATION**

L'Employeur, sauf lors de situations hors de son contrôle, s'assure de confectionner les horaires de travail de la restauration de façon à ce qu'il y ait suffisamment de personnel pour répondre aux besoins des clients

## **No. 25 - SALAIRES**

Nonobstant les dispositions de l'annexe A, un nouveau salarié est rémunéré à 80 % du taux horaire régulier de sa classification tant qu'il n'a pas complété 1500 heures de travail. Une fois 1500 heures de travail complétées, il est rémunéré au taux horaire régulier de sa classification

## **NO. 26 - COUTURIÈRE**

Lors du départ d'une couturière à temps plein, son poste sera comblé par une couturière à temps partiel.

## **NO. 27 - NICK SEFERIADIS**

Nick Seferiadis en tant que barman réguliers sera assigné sur la liste de serveur extra-banquets maison, après le 5e serveur extra-banquets maison, pourvu qu'il soit disponible et qu'il satisfasse aux exigences de la convention collective. Cette assignation ne vaut que pour l'attribution des fonctions banquets, et ce, sans affecter les règles d'attributions des postes de serveur régulier.

## **NO. 28 - COMITÉ VERT**

L'Employeur convient d'inviter deux (2) salariés du comité exécutif du syndicat à participer aux réunions tenues par le comité vert de l'entreprise et de verser un maximum de quatre (4) heures de rémunération par mois pour une telle participation.

## **NO. 29 - YASMIRA CARABALLO**

L'Employeur convient de conserver Yasmira Caraballo à ses rangs actuels sur les listes extra caissières et serveur extra-maison. Il est entendu que son statut administratif est sujet aux dispositions de l'article B-24.

## **NO. 30 - PÉRIODE DE REPAS**

Attendu que, nonobstant les dispositions des article 16.01 a) et 16.04 b) plusieurs salariés sont cédulés sur des quarts de 8 heures incluant une demi-heure payée pour la période de repas plutôt que sur des quarts de 8h30 incluant une demi-heure non payée pour la période de repas;

Attendu que ces salariés fournissent en 7 h de travail une productivité équivalente à celle qu'ils auraient fournie en 7 h 30 de travail;

Attendu la demande du syndicat d'étendre cette pratique à l'ensemble des salariés de l'unité de négociation;

Les parties conviennent que cette pratique soit effectivement étendue à l'ensemble des salariés de l'unité de négociation à la condition que les salariés en question fournissent eux aussi en 7 h de travail une productivité équivalente à celle qu'ils fournissaient en 7h 30 de travail.

Il est entendu que cette pratique sera également étendue aux quarts de 6 h selon les mêmes termes.

## **NO. 31 - RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES**

Les parties conviennent que le régime d'assurances collectives mentionné à l'article 24.01 de la convention collective est amélioré comme suit à compter du 1er mai 2011

- Ajout de la carte de paiement direct pour les médicaments et les soins dentaires selon;
- Couverture d'assurance-vie à une fois le salaire annuel avec un maximum 100,000 \$ ;

- Couverture d'assurance-vie des personnes à charge (conjoint : 10,000 \$, enfant : 5,000 \$);
- Remboursement des médicaments génériques à 90 % et des médicaments d'origines à 80 %;
- Couverture de l'assurance salaire à 75 % imposable avec un maximum de 800 \$.

Il est entendu que la présente n'est pas une liste exhaustive des couvertures et que ces couvertures sont soumises aux termes et conditions du régime. De plus, le syndicat s'engage à collaborer avec l'Employeur afin de maintenir les coûts du régime aux coûts actuels.

## **MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

Les parties déclarent que lors de la négociation de la présente convention collective, elles se sont assurées du maintien de l'équité salariale.

# 2011

## JANVIER

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

## FÉVRIER

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

## MARS

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

## AVRIL

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

## MAI

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

## JUIN

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

## JUILLET

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
<sup>24</sup> / <sub>31</sub>	25	26	27	28	29	30

## AOÛT

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

## SEPTEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

## OCTOBRE

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

## NOVEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

## DÉCEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

## 2012

### JANVIER

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

### FÉVRIER

D	L	M	M	J	V	S	
				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29				

### MARS

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

### AVRIL

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

### MAI

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

### JUIN

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

### JUILLET

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

### AOÛT

D	L	M	M	J	V	S	
				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30	31		

### SEPTEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
<sup>23</sup> / <sub>30</sub>	24	25	26	27	28	29

### OCTOBRE

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

### NOVEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

### DÉCEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

## 2013

### JANVIER

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

### FÉVRIER

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

### MARS

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

### AVRIL

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

### MAI

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

### JUIN

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

### JUILLET

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

### AOÛT

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

### SEPTEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

### OCTOBRE

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

### NOVEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

### DÉCEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

## 2014

### JANVIER

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

### MARS

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

### MAI

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

### JUILLET

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

### SEPTEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

### NOVEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

### FÉVRIER

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

### AVRIL

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

### JUIN

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

### AOÛT

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

### OCTOBRE

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

### DÉCEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			



