

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

HOTELLUS HOLDING CANADA INC.
(HÔTEL INTERCONTINENTAL 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)

Ci-après appelé : Le Syndicat

(2010 – 2013)

TABLES DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Page</u>
PRÉAMBULE	3
ARTICLE 1 JURIDICTION.....	4
ARTICLE 2 DÉFINITIONS DES TERMES	4
ARTICLE 3 DROITS DES PARTIES	8
ARTICLE 4 ÉCHANGE D'INFORMATION	13
ARTICLE 5 MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT.....	13
ARTICLE 6 RECOURS	14
ARTICLE 7 DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	16
ARTICLE 8 CONTENU DE LA CONVENTION COLLECTIVE	17
ARTICLE 9 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	17
PARTIE A : CONDITIONS DE TRAVAIL À CARACTÈRE NORMATIF	19
ARTICLE 10 PROBATION.....	19
ARTICLE 11 ANCIENNETÉ	19
ARTICLE 12 POSTES VACANTS.....	20
ARTICLE 13 ABOLITION DE POSTE ET MUTATION	22
ARTICLE 14 RÉDUCTION D'HEURES DE TRAVAIL, MISE À PIED ET RAPPEL	23
ARTICLE 15 RECLASSEMENT	25
ARTICLE 16 NOUVELLES CLASSIFICATIONS	25
ARTICLE 17 SALAIRES.....	26
ARTICLE 18 HEURES ET HORAIRE DE TRAVAIL.....	26
ARTICLE 19 JOURS DE REPOS.....	29
ARTICLE 20 CONDITIONS DIVERSES.....	29
ARTICLE 21 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	30
PARTIE B : CONDITIONS DE TRAVAIL RELATIVES AUX BÉNÉFICES ...	34
ARTICLE 22 CONGÉS FÉRIÉS.....	34
ARTICLE 23 VACANCES ANNUELLES	35
ARTICLE 24 CONGÉS DE MALADIE ET RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	37
ARTICLE 25 CHÈQUES DE PAIE	39
ARTICLE 26 CONGÉS SPÉCIAUX.....	39
ARTICLE 27 CONGÉS SANS SOLDE.....	42
ARTICLE 28 COMPARUTION DEVANT LES TRIBUNAUX OU COMMISSION D'ENQUÊTE.....	43
ARTICLE 29 PERFECTIONNEMENT	43
ARTICLE 30 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET RAPPEL	43
ARTICLE 31 UNIFORMES ET VÊTEMENTS	44
ARTICLE 32 POURBOIRES	45
ARTICLE 33 CONDITIONS DIVERSES.....	45
ARTICLE 34 RÉGIME DE RETRAITE	48
PARTIE C : CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AU PERSONNEL AFFECTÉ AUX BANQUETS	50
PARTIE D : GROUPES, CLASSIFICATIONS, SALAIRES ET HIÉRARCHISATION	57
PARTIE E : CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SALARIÉS OCCASIONNELS.....	66
PARTIE F : RÈGLES RELATIVES AUX DÉPLACEMENTS	67
PARTIE G : ALIÉNATION TOTALE OU PARTIELLE.....	68
LETTRES D'ENTENTE	69

Préambule

L'objectif poursuivi par les membres du personnel de HÔTEL INTERCONTINENTAL MONTRÉAL de même que par la direction est de faire en sorte que cet Hôtel devienne l'endroit par excellence recherché par cette clientèle exclusive qui honore les établissements de la chaîne par sa présence et qui partout dans le monde fait écho à sa tradition de service de première classe en tous points.

Les parties conviennent qu'aucun effort ne doit être négligé pour maintenir la réputation de l'Hôtel et ceci, aussi bien pour ceux qui sont en relation directe avec la clientèle que pour ceux qui travaillent à l'arrière-plan. Une attention de tous les instants, une discrétion indéfectible et un souci d'excellence constant sont autant d'attributs que l'on doit retrouver chez toute personne qui travaille à HÔTEL INTERCONTINENTAL MONTRÉAL afin qu'il devienne évident pour tous qu'ici, LE CLIENT c'est NOTRE PRIORITÉ.

ARTICLE 1 JURIDICTION

- 1.01 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à tous les salariés de HÔTEL INTERCONTINENTAL MONTRÉAL, salariés au sens du Code du travail et visés par le certificat d'accréditation émis le 30 juillet 1991, le tout, tel qu'il pourra subséquemment être amendé.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS DES TERMES

- 2.01 Les parties conviennent qu'aux termes de la présente convention collective, les mots et expressions ci-après énumérés ont la signification prévue aux clauses qui suivent:
- 2.02 Le terme "**salarié**" désigne toute personne ayant des droits d'ancienneté en vertu de la présente convention.
- 2.03 Les termes "**classification**" et "**groupe**" désignent toute classification et groupe énumérés à la Partie "D" des présentes.

Par exception et sous réserve de dispositions expresses à l'effet contraire chacun des bars et restaurants est réputé être un groupe au sens de la convention.

- 2.04 Le terme "**affectation temporaire**" désigne toute affectation d'un salarié, à la demande de l'Employeur, à un poste autre que le sien pour une période de temps déterminée.

Dans la mesure du possible, l'affectation temporaire doit tenir compte de l'ancienneté ou du rang d'appel à l'intérieur du groupe.

Lorsqu'il n'y a personne de disponible dans le groupe en besoin, et que l'Employeur décide de recourir à un salarié provenant d'un autre groupe il choisira en premier lieu les salariés en mise à pied en respectant l'ancienneté. Il est entendu que le salarié choisi doit rencontrer les exigences requises pour accomplir le travail.

L'Employeur informe le Syndicat en ce qui concerne les affectations temporaires qui sont d'une durée de plus de trois (3) jours.

- 2.05 Les expressions "**accord entre les parties**" et "**d'un commun accord**" se rapportent à toute entente entre les parties signataires de la présente convention collective.
- 2.06 Les termes "**classification exclue**" et "**poste exclu**" désignent toute classification ou tout poste qui n'est pas régi par les dispositions de la présente convention collective.
- 2.07 À moins de dispositions expresses à l'effet contraire, le mot "**jour**" désigne un jour de calendrier.
- 2.08 L'expression "**représentant officiel**" désigne une ou l'autre des deux (2) personnes désignées par le Syndicat pour le représenter auprès de l'Employeur.
- 2.09 L'expression "**représentant national du syndicat**" signifie la ou les personne(s) officiellement reconnues à ce titre par le syndicat national.
- 2.10 L'expression "**officier syndical**" désigne toute personne officiellement reconnue par le syndicat local.
- 2.11 L'expression "**représentant syndical à la prévention**" signifie la personne officiellement reconnue à ce titre par le Syndicat.

- 2.12 L'expression "**délégué syndical**" signifie un salarié syndiqué élu par les membres de son service et formé par le Syndicat pour les représenter directement au comité exécutif local du Syndicat dans les questions ayant trait à la surveillance et au respect de la convention collective.
- 2.13 L'expression "**service continu**" signifie la période ininterrompue pendant laquelle un salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail.
- 2.14 L'expression "**délégué social**" signifie un salarié syndiqué élu par les membres et formé par le Syndicat qui est d'abord et avant tout une personne-ressource qui travaille pour aider les salariés aux prises avec des problèmes personnels à travers l'écoute, la référence, la prévention, la relation d'aide et la mise en place d'un réseau interne au Syndicat dans le milieu de travail afin de s'assurer du mieux-être des membres du Syndicat.
- 2.15 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'utilisation des trois (3) statuts de salariés suivants à savoir: le "**salarié régulier**", le "**salarié à temps partiel**", le "**salarié occasionnel**".
- 2.16 L'expression "**salarié régulier**" signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement programmé à l'horaire de façon régulière (3) trois jours et plus par semaine.
- 2.17 a) L'expression "**salarié à temps partiel**" signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement programmé à l'horaire de façon régulière moins de (3) trois jours par semaine.
- b) En cas de doute, le fait d'être habituellement programmé à l'horaire de façon régulière trois (3) jours et plus par semaine dans un groupe ou moins de trois (3) jours par semaine dans un groupe, s'apprécie en divisant par cinquante-deux (52) le nombre de jours payés au salarié par l'Employeur au cours d'une période de douze (12) mois se terminant le 31 décembre de chacune des années.
- c) Pour les salariés embauchés entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année subséquente, mais qui ont travaillé au moins vingt-six (26) semaines pendant cette période, le calcul se fait en divisant le nombre de jours payés dans un groupe par le nombre de semaine depuis la dernière date d'entrée en service du salarié. Dans les deux cas, si le résultat obtenu donne trois (3) jours et plus, le salarié est considéré avoir le statut de régulier dans son groupe.
- 2.18 a) L'expression "**salarié occasionnel**" signifie un salarié affecté à un poste temporairement dépourvu de titulaire, un salarié qui est programmé à l'horaire ou qui est appelé pour remplacer un salarié régulier ou à temps partiel ou un salarié dont les services sont requis de façon irrégulière.
- b) Les dispositions de la présente convention collective applicables aux "salariés occasionnels" sont prévues à la partie "E" des présentes.
- c) Il est entendu qu'un salarié occasionnel absent pour cause de maladie ou accident, congé maternité et/ou congé parental ne perd pas le rang qu'il avait dans l'ordre de rappel au moment de son accident ou de sa maladie s'il fait la preuve de cet accident ou maladie et s'il produit, sur demande, un certificat médical justifiant son absence à la satisfaction de l'Employeur.
- d) Le rang de rappel est ainsi protégé pendant la période de douze (12) mois suivant la maladie ou accident, congé maternité et/ou congé parental.

- 2.19 a) L'Employeur dresse une liste "**d'occasionnels**", lesquels seront rappelés dans l'ordre prévu à la condition qu'ils soient accessibles et disponibles.
- b) Le salarié occasionnel doit être disponible les fins de semaine et les jours fériés, ainsi que les vingt-quatre (24) et trente et un (31) décembre, de même qu'une journée entre le lundi et le vendredi de chaque semaine. Le salarié occasionnel doit indiquer à l'Employeur par écrit, lors de l'embauche, ses jours de disponibilité et ne peut les modifier sans l'accord de l'Employeur.
- c) L'obligation d'être disponible une journée entre le lundi et le vendredi de chaque semaine, de même que l'obligation d'indiquer à l'Employeur, par écrit, lors de l'embauche ses jours de disponibilité sans pouvoir les modifier, sauf avec l'accord de l'Employeur, ne s'appliquent que pour les salariés embauchés après la signature de la présente convention collective.
- d) L'Employeur dresse une liste de "**salariés occasionnels**" en fonction du nombre d'heures effectuées au cours de chacune des années de calendrier de façon à favoriser les salariés qui ont fait le plus grand nombre d'heures au cours de la dernière année de calendrier. Ces listes de "salariés occasionnels" entrent en vigueur au début de la troisième (3e) semaine complète de janvier.
- e) Le salarié régulier qui quitte volontairement son statut peut demander d'être placé sur la liste des salariés occasionnels dans la même classification auquel cas il occupe le premier rang. Il est entendu que ce salarié se voit accorder toutes les heures qui se sont cumulées durant l'année où ce salarié a effectué ses heures, ainsi que celles qu'il a accomplies à partir du moment où il a débuté comme occasionnel, et ce pour toute la période de l'année de référence.
- Dès qu'elles sont constituées, ces listes de "**salariés occasionnels**" sont affichées dans chacun des départements et une copie incluant le nombre d'heures effectuées par chaque salarié est acheminée au Syndicat.
- f) Les parties conviennent de se consulter concernant le statut des salariés inscrits sur la liste de "**salariés occasionnel**" dans les trente (30) jours qui suivent la mise en application de cette liste selon les termes de la clause 2.19.
- g) Sous réserve des dispositions prévues à la clause 2.18 qui précède, un "**salarié occasionnel**" a droit à une période de vacances équivalente à la période qui lui est due selon le nombre d'années de service auprès de l'Employeur, sans affecter son rang sur la liste de "**salariés occasionnels**". Il est entendu que dans l'attribution des vacances, l'Employeur accorde la préférence aux salariés dans l'ordre suivant :
- a) les salariés réguliers;
 - b) les salariés à temps partiel;
 - c) les salariés occasionnels.
- Il est entendu que l'indemnité de vacances à laquelle a droit le "salarié occasionnel" lui est versée à chacune de ses périodes de paie.
- h) Les parties conviennent qu'aucun changement n'est apporté au rang d'appel des "**salariés occasionnels**" sauf si lui-même ou son représentant formule une contestation écrite dans les soixante (60) jours qui suivent la date d'affichage de la liste de rappel. L'Employeur remet au Syndicat une copie des contestations soumises par les salariés.
- Il est entendu que l'ordre de rappel prévu aux listes d'occasionnels s'applique par classification à l'intérieur de chacun des groupes.

- 2.20 L'expression "**exigences normales du poste**" désigne l'ensemble des qualifications pertinentes et en relation avec la nature du poste. Ces qualifications peuvent inclure à des degrés divers, selon les fonctions à remplir, la présentation et la courtoisie lorsque le poste implique une relation continue de service à la clientèle.
- 2.21 À moins de dispositions expresses à l'effet contraire, les parties conviennent que le terme "**salarié**" utilisé au masculin dans la présente convention collective comprend aussi le personnel féminin.
- 2.22 Le terme "**grief**" se définit comme étant toute mésentente relative à l'interprétation et/ou à l'application de la convention collective.
- 2.23 **Conjoint:**
- Conjoint, signifie une personne liée à un salarié par un mariage reconnu par les lois du Québec ou une personne de sexe opposé ou de même sexe, désignée par écrit, présentée publiquement comme conjoint et avec qui le salarié fait régulièrement vie commune depuis au moins un (1) an, telle désignation prenant effet au moment de l'avis écrit remis à l'Employeur et révoquant la couverture de la personne désignée antérieurement comme conjoint.
- 2.24 "**Poste vacant**":
- Signifie un poste régulier ou à temps partiel dépourvu de titulaire que l'Employeur accepte de combler.
- 2.25 Le terme "**probation**" signifie une période d'évaluation du salarié nouvellement embauché.
- 2.26 "**Comité de relations de travail**"
- a) Désigne un comité composé d'un maximum de deux (2) salariés représentant la partie syndicale et de deux (2) personnes représentant la partie patronale afin de discuter de l'application de la présente convention collective et/ou des problèmes relatifs aux conditions de travail.
 - b) Les réunions du comité de relations de travail ont généralement lieu entre 9h00 et 16h00 le tout, après entente entre les parties.
 - c) Le salarié qui participe aux réunions du comité de relations de travail est libéré une (1) fois par mois sans perte de salaire, incluant pourboire et autres avantages prévus à la convention collective et est rémunéré à son taux horaire régulier pour l'équivalent d'une journée complète de travail.
- 2.27 L'expression "**lettre d'entente**" désigne une entente particulière, conclue par écrit entre l'Employeur et l'exécutif local du Syndicat, laquelle entente modifie la convention collective.
- 2.28 "**Contaminant**":
- Le terme "contaminant" au sens de la présente convention collective a le même sens que celui qui est prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- 2.29 L'expression "**sous-contractant**" (impartition) désigne tout entrepreneur extérieur à l'entreprise, auquel l'Employeur confie l'exécution d'un travail au lieu de le confier à ses propres salariés.
- 2.30 Le terme "**stagiaire**" signifie toute personne, qui en cours de formation professionnelle, exerce une activité chez l'Employeur, sans en être un salarié, dans le but de parfaire ses connaissances dans un domaine déterminé. Le stagiaire ne doit jamais prendre la place d'un salarié.

L'employeur sur demande du syndicat fournira une liste des stagiaires ou étudiants présents chez l'employeur. Ces mêmes stagiaires et étudiants seront identifiés.

- 2.31 La version française de la présente convention collective prévaut pour fins d'interprétation.
- 2.32 Le terme "**jour ouvrable**" signifie tout jour où le salarié est programmé à l'horaire pour travailler.
- 2.33 À moins de dispositions expresses à l'effet contraire, on entend par "**salaires**" les taux prévus à la Partie D de la convention collective.
- 2.34 On entend par "**pourboire**" toute somme ajoutée à la note du client et qui est laissée par ce dernier pour un salarié et qui est déclaré sur le « formulaire de déclaration des pourboires » ou qui est attribué à titre de pourboire. Il est aussi entendu que l'on considère comme « pourboire » toute somme que l'Employeur ajoute à la note du client et qu'il perçoit de ce dernier pour le bénéfice du salarié.
- Ce pourboire appartient en propre au salarié et ne fait pas partie du salaire qui lui est par ailleurs dû en vertu de la Partie D des présentes.
- 2.35 Les parties conviennent que par classification "**égale ou inférieure**" on entend la hiérarchisation des classifications apparaissant à la partie "**D**" de la convention collective.
- 2.36 Le Terme "**mise à pied**" signifie le fait pour un salarié régulier d'être privé de travail pour une (1) journée ou plus par rapport à sa semaine habituelle de travail.
- 2.37 Le terme "**réduction d'heures**" désigne le fait de subir une réduction d'heures pendant une journée de travail.
- 2.38 La "**moyenne des pourboires**" est calculée en tenant compte d'une période de référence de douze (12) mois comprise dans l'année de calendrier qui précède ou à défaut en tenant compte de la période totale travaillée. Ce calcul se fait en tenant compte du total des pourboires gagnés divisé par le nombre de jours travaillés.
- 2.39 "**Journée normale de travail**"
- Tout salarié régulier, dans la mesure où les besoins de l'opération le permettent, bénéficie pour chaque journée normale de travail, du maximum d'heure possible dans sa classification, compte-tenu des dispositions de l'article 18.

ARTICLE 3 DROITS DES PARTIES

3.01 Règles d'application générale

- a) Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés et du Syndicat, en vertu de quelque loi que ce soit, fédérale ou provinciale, présente ou future.
- b) Si une disposition de la présente convention collective devenait nulle de par la loi, cette nullité n'invaliderait pas les autres dispositions de la convention.
- c) Les parties conviennent du principe général à l'effet que les salariés non visés par le certificat d'accréditation n'accomplissent pas, à moins de raisons valables, les tâches habituellement dévolues aux salariés compris dans l'unité de négociation si cela a pour effet de réduire les heures de travail, de provoquer des mises à pied ou d'empêcher le rappel au travail de salariés mis à pied.
- d) Le français est la langue de communication et de formation (incluant tout le matériel requis) entre l'Employeur et les salariés.

- e) Aucune entente particulière qui modifie quelque article que ce soit dans la convention collective ne peut être conclu entre l'Employeur et un salarié sans d'abord être ratifié par le Syndicat. Telle ratification doit être écrite et signée par les deux (2) représentants officiels désignés par le Syndicat et le responsable des ressources humaines.

3.02 Droits de la direction

- a) Sous réserve des seules restrictions stipulées de façon expresse dans la présente convention collective, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif d'assurer la complète gestion de l'entreprise.
- b) L'Employeur s'engage à exercer ses droits de gérance de façon compatible avec les dispositions de la présente convention à défaut de quoi le salarié peut soumettre un grief.
- c) Sauf en cas d'urgence et sauf dans le cas des règlements déjà en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective, tout règlement relatif à la conduite du personnel adopté par l'Employeur est présenté au Syndicat par écrit pour fins de consultation avant son entrée en vigueur.

3.03 Droits du syndicat

a) Retenue des cotisations

1. L'Employeur retient, sur le salaire de tout salarié couvert par l'unité de négociations, le montant spécifié par écrit par le Syndicat à titre de cotisation syndicale, de droit d'adhésion ou de tout autre droit spécial.
2. L'Employeur remet mensuellement au Syndicat les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé à chaque salarié. Les éléments à être inclus dans cet état doivent faire l'objet d'une entente entre les parties.
3. L'Employeur fait parvenir toutes les cotisations ainsi déduites au plus tard le 12 du mois suivant, le tout par chèque émis à l'ordre: T.C.A.- Canada Section locale 2005, casier postal 1846 succursale Place d'Armes, Montréal (Québec) H2Y 3L9.
4. Les cotisations syndicales sont déduites à chaque paie

b) Droit d'affichage

1. Le Syndicat peut communiquer sur les lieux du travail les annonces intéressant les salariés, toutefois, les annonces doivent être soumises à l'approbation préalable au responsable des ressources humaines. Le Syndicat peut communiquer directement les avis de convocations.
2. L'Employeur, à cette fin, fournit deux (2) tableaux d'affichage sur lesquels sont affichés les annonces et convocations prévues au paragraphe qui précède. L'un de ces tableaux est situé à droite de l'entrée de la cafétéria, un autre est situé à l'entrée des employés, à droite, sur le mur extérieur du local utilisé par le Syndicat.
3. L'Employeur autorise, le cas échéant, le Syndicat à installer un écran de télévision à la place du tableau d'affichage situé à l'entrée de la cafétéria sur lequel apparaissent les annonces et convocations prévues au paragraphe qui précède.
4. Aucun matériel ne sera disposé de façon à obstruer la vue ou l'accès aux tableaux d'affichage.

c) Boîte aux lettres

Il est convenu qu'une boîte aux lettres sera mise à la disposition exclusive du Syndicat. Cette boîte sera installée près de la porte du local syndical.

Il est convenu que le Syndicat installera sous le tableau d'affichage, qui est près du local syndical, des tablettes pour exposer de la documentation. Il est entendu que l'exposition de telle documentation est sujette aux règles prévues au premier paragraphe de 3.03 b) de la présente convention collective.

d) **Libération pour fins de négociations**

L'Employeur accepte de libérer sans perte de salaire, incluant pourboires et autres bénéfices prévus à la convention collective, cinq (5) salariés membres du comité syndical de négociation pendant la période où les deux (2) parties se rencontrent pour fins de négociations de même que pour toute autre période convenue entre les parties.

e) **Remplacement**

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

f) **Libérations pour occuper un poste au sein d'un organisme syndical**

1. Tout salarié qui occupe un poste à temps complet au syndicat local, au syndicat national, à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec ou au Congrès du travail du Canada et qui en fait la demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, obtient une permission d'absence sans solde pour la durée de son mandat ou de ses différents mandats successifs. Au terme de son mandat et sur un avis écrit préalable d'au moins trente (30) jours, tel salarié peut retourner à la fonction qu'il occupait à son départ ou à une autre fonction à laquelle pourrait lui donner droit son ancienneté si sa fonction n'existe plus.
2. Pendant cette absence, le salarié conserve et accumule son ancienneté.
3. Nonobstant ce qui précède, si le salarié occupe un poste électif, il n'y a pas de période maximale de temps à ce congé, tant et aussi longtemps qu'il occupe effectivement ce poste.
4. Si le salarié ne revient pas dans les trente (30) jours de l'expiration de son mandat, il perd son ancienneté et son emploi.
5. Un maximum de deux (2) salariés à la fois peut se prévaloir des dispositions de la présente clause. Toutefois, les parties peuvent s'entendre pour un plus grand nombre de salariés.

g) **Activités syndicales sur les lieux de travail**

1. Le président ou un ou l'autre des deux (2) représentants officiels du Syndicat, ou le représentant à la prévention, peut s'absenter de son travail, pour une période de temps raisonnable, sans perte de salaire régulier ou des bénéfices prévus à la convention collective, afin de faire enquête sur un grief ou un accident de travail, pendant ses heures de travail si c'est nécessaire, ou pour aider les salariés à discuter de leur grief ou de leur accident de travail avec l'Employeur.
2. À cet effet, une permission pour ce faire doit d'abord être obtenue auprès de la direction des ressources humaines de l'Hôtel.
3. La pratique passée est maintenue en ce qui concerne les modalités relatives à la tenue d'enquête sur un grief ou un accident de travail de même qu'en ce qui concerne les discussions avec l'Employeur sur ces mêmes sujets de façon à ce que le président du Syndicat ou un ou l'autre des deux (2) représentants officiels du Syndicat ne perdent pas de rémunération à l'occasion de telles démarches.

4. Un représentant officiel du Syndicat peut être libéré, sans solde, pour faire du bureau au local syndical. Cette libération est prise à raison d'un maximum de vingt-cinq (25) heures par semaine.
5. Les heures où cette libération est prise doivent faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et le directeur des ressources humaines, telle entente dépendant des possibilités de remplacement de la personne appelée à faire le bureau syndical.
6. Des absences autorisées avec solde peuvent être accordées par l'Employeur aux salariés qui désirent assister à des assemblées générales du Syndicat quatre (4) fois par année. Pour que de telles absences soient accordées, il faut que les parties conviennent du lieu, du moment et de la durée de ces assemblées de même que du nombre de salariés qui pourraient y assister. L'Employeur collabore afin de permettre à un maximum de salariés de participer aux assemblées, par contre, il ne faut qu'en aucun cas, la tenue de telles assemblées ne puisse porter préjudice au volume et à la qualité du service offert à la clientèle.
7. Lors de ces assemblées, l'Employeur fournit gratuitement le café, le thé, les boissons gazeuses, le jus et le service Internet.
8. Cinq (5) membres de l'exécutif du Syndicat peuvent obtenir une libération sans solde pour participer aux assemblées mensuelles de l'exécutif. Il est entendu que pareille libération ne sera pas accordée si son octroi avait pour effet de porter préjudice au volume et à la qualité des services.

h) Activités syndicales à l'extérieur des lieux de travail

Sur préavis écrit d'au moins sept (7) jours de calendrier, trois (3) membres du Syndicat auront droit à un congé d'absence sans solde pour assister aux congrès ou assemblées du Syndicat ou d'un organisme auquel le Syndicat appartient de même que pour participer à des activités de formation syndicale. Pareil congé d'absence ne sera pas accordé si son octroi avait pour effet de porter préjudice au volume et à la qualité des services.

i) Nombre de jours de libération pour activités syndicales sans solde

Le nombre total de jours de libérations en vertu des clauses 3.03g) ii) et iv) et h) qui précèdent est de sept cent vingt (720) jours par année. Ces jours peuvent être pris en demi-journées (1/2), ils ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre et leur nombre peut être accru après entente à cet effet entre les parties.

j) Les absences autorisées pour libérations syndicales en vertu des clauses 3.03g) et h) qui précèdent n'affectent pas l'ancienneté des salariés.

Pour les absences autorisées en vertu des clauses 3.03 g) et h) qui précèdent l'Employeur s'engage à verser au salarié le salaire et les autres bénéfices reconnus par la convention auxquels il aurait eu droit s'il avait travaillé.

Le Syndicat rembourse l'Employeur pour le montant de ces salaires et bénéfices y compris la part de l'Employeur aux différents bénéfices, dans un délai de trente (30) jours de la réception par le Syndicat de l'avis détaillé des frais encourus par l'Employeur.

k) Local syndical

L'Employeur met gratuitement à la disposition du Syndicat un local fermé à clé et de dimension convenable, et ce, à son usage exclusif. Le téléphone, l'électricité, l'éclairage, le chauffage, l'entretien et la climatisation du local sont à la charge de l'Employeur, sauf en ce qui concerne les frais d'interurbains.

l) **Salle de réunion**

L'Employeur accorde au Syndicat local, après entente et aux conditions convenues, une salle de réunion pour les activités syndicales locales. Il est entendu que l'Employeur ne charge aucun frais pour l'utilisation de la salle et pour le café, ni pour les pourboires et le service internet.

m) **Protection syndicale**

Tout salarié membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention collective de même que tout nouveau salarié embauché après la signature de telle convention collective doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer ou maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la présente convention collective sous réserve des dispositions prévues à cet égard dans la Loi.

Lors de l'embauchage de tout nouveau salarié, l'Employeur remet une copie de la convention collective et il y insère, à la demande du Syndicat, une carte de demande d'adhésion de même qu'une lettre adressée au salarié par le président du Syndicat.

L'employeur mettra un salon à la disposition du syndicat une fois par mois et pour une durée de 15 minutes, afin que ce dernier puisse rencontrer les nouveaux salariés pour fin de renseignement sur les activités syndicales. Le représentant qui rencontre ces nouveaux salariés le fera sans perte de rémunération pour cette durée de 15 minutes.

n) **Congés éducation payés (CEP)**

L'Employeur convient de verser à une caisse spéciale des TCA-Canada, une somme de trois cents (0.03\$) 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

o) **Fond de justice sociale**

L'Employeur convient de verser au Fonds de justice sociale des TCA-Canada, une somme de une cent (0.01\$) l'heure par salarié pour toutes les heures travaillées.

Lesdites sommes seront versées trimestriellement et elles 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

ARTICLE 4 ÉCHANGE D'INFORMATION

- 4.01 Le Syndicat remet à l'Employeur une liste comprenant le nom de ses représentants officiels, ses représentants nationaux, ses officiers syndicaux, son représentant syndical à la prévention, son délégué social de même que de ses délégués syndicaux, et cette liste doit être mise à jour par lui.
- 4.02 L'Employeur fournit au Syndicat la liste des nouveaux salariés, celle des départs de même que la liste des changements de classification et de statuts (avec date effective) au plus tard le 15 de chacun des mois.
- 4.03 Une liste d'ancienneté est affichée en janvier de chaque année, de manière à ce qu'elle soit accessible à tous les intéressés. Cette liste indique le nom de chaque salarié, sa présente classification, son statut et son ancienneté. Cette liste est remise au Syndicat et copie conforme de la liste est affichée dans chacun des services à côté des horaires de travail.
- 4.04 Aucun changement n'est apporté à l'ancienneté d'un salarié sauf si lui-même ou son représentant formule une contestation écrite dans les soixante (60) jours qui suivent la date d'affichage de la liste. L'Employeur remet au Syndicat copie des contestations soumises par les salariés.
- 4.05 Aucun changement n'est apporté à l'ancienneté reconnue au salarié lorsqu'elle a figuré deux (2) fois de suite sur les listes annuelles d'ancienneté sans être contestée dans le délai prévu de soixante (60) jours, sauf s'il y a un accord à l'effet contraire entre l'Employeur et le représentant officiel de la section locale du Syndicat.
- 4.06 Sur demande, une liste des salariés en probation est fournie au représentant officiel du Syndicat.
- 4.07 L'Employeur remet à tous les trois (3) mois au Syndicat une liste (incluant nom, adresse, numéro de téléphone, poste occupé et date d'embauche) de tous les salariés syndiqués.
- 4.08 L'Employeur fournit au Syndicat la liste des employés qui travaillent quatre (4) jours/semaine de même que celle des salariés qui travaillent trois (3) jours semaines au plus tard le quinze (15) de chacun des mois.
- De plus, il indique sur une autre liste, les personnes en attente d'une semaine réduite, suite à une demande formulée conformément aux dispositions de la convention collective.
- 4.09 L'Employeur informe par écrit le Syndicat, du nom de la personne responsable des ressources humaines.

ARTICLE 5 MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT

- 5.01 Le salarié qui fait l'objet de mesures disciplinaires, incluant suspension ou congédiement, doit être informé des accusations portées contre lui par écrit. Telles accusations doivent être portées dans les sept (7) jours de calendrier de la date des faits qu'on lui reproche ou encore dans les sept (7) jours de la date de la connaissance de ces faits par le responsable des ressources humaines. Dans ce dernier cas, le responsable des ressources humaines doit établir qu'il était dans l'impossibilité de prendre connaissance des faits reprochés au salarié dans les sept (7) jours de leur occurrence.
- 5.02 Le salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire, peut, seul ou accompagné d'un représentant officiel du Syndicat ou du président de l'unité du Syndicat, rencontrer le responsable des ressources humaines afin de discuter de tous les aspects reliés à telle mesure disciplinaire.

L'Employeur remet une copie de tout rapport disciplinaire écrit au Syndicat dans les quarante-huit (48) heures de la remise de tel rapport.

- 5.03 Le salarié qui, suite à un congédiement ou une suspension considère avoir été injustement traité, peut loger un grief conformément à la procédure prévue à l'article 6 de la convention collective et ce, directement à la deuxième (2e) étape dans les quinze (15) jours de calendrier de la date où l'incident est survenu ou encore dans les quinze (15) jours de la date de la connaissance qu'il a de cet incident dans la mesure où le salarié établit dans ce dernier cas qu'il était dans l'impossibilité de prendre connaissance de cet incident à l'intérieur du premier délai de quinze (15) jours.
- 5.04 L'arbitre prévu à l'article 6 a les pouvoirs prévus au Code du travail en matières disciplinaires.
- 5.05 Toute mesure disciplinaire doit être retirée du dossier du salarié après un délai de neuf (9) mois et ne peut être invoquée contre lui par la suite, à moins de récidive à l'intérieur de cette période.
- 5.06 En cas de congédiement ou de suspension, le Syndicat est avisé en même temps que le salarié.

Le salarié est avisé qu'il doit être accompagné d'un représentant officiel du Syndicat ou d'un officier de l'unité du Syndicat lorsque l'Employeur rencontre le salarié pour l'aviser de son congédiement ou de sa suspension.

Le salarié est alors autorisé à demeurer sur les lieux du travail après avoir pointé sa carte de temps, afin de pouvoir discuter de son cas avec un officier de l'unité du Syndicat à l'endroit et au moment convenu avec la direction des ressources humaines.

ARTICLE 6 RECOURS

6.01 Procédure de revendication

Première étape :

Le salarié qui désire déposer un grief doit, seul ou accompagné d'un délégué officiel du Syndicat, soumettre son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les quinze (15) jours de calendrier de la date où l'incident est survenu ou encore dans les quinze (15) jours de la date de la connaissance qu'il a de cet incident dans la mesure où le salarié établit, dans ce dernier cas, qu'il était dans l'impossibilité de prendre connaissance de cet incident à l'intérieur du premier délai de quinze (15) jours.

Le supérieur immédiat doit rendre sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours de calendrier suivants.

Deuxième étape :

Si la décision écrite du supérieur immédiat n'est pas rendue dans le délai prévu en première (1ère) étape, le Syndicat peut référer le grief au responsable des ressources humaines dans les sept (7) jours de calendrier suivant l'expiration du délai.

Si la décision écrite du supérieur immédiat n'est pas jugée satisfaisante par le salarié, le Syndicat peut référer le grief au responsable des ressources humaines dans les sept (7) jours de calendrier suivant la réponse écrite du supérieur immédiat. Une rencontre aura lieu entre le responsable des ressources humaines et le syndicat accompagné ou non par le salarié.

Le responsable des ressources humaines doit rendre sa réponse par écrit dans les quatorze (14) jours de calendrier suivants le dépôt du grief en deuxième étape.

Troisième étape :

Si la décision écrite du responsable des ressources humaines n'est pas rendue dans le délai prévu, le Syndicat peut référer le grief au représentant national du syndicat des TCA, lequel peut demander de rencontrer le directeur général de l'Hôtel ou son représentant, en envoyant à ce dernier un avis écrit à cet effet dans les quinze (15) jours de l'expiration du délai prévu pour la réponse du responsable des ressources humaines en deuxième (2e) étape.

Si la décision écrite du responsable des ressources humaines n'est pas jugée satisfaisante, le Syndicat peut référer le grief au représentant national du syndicat des TCA, lequel peut demander de rencontrer le directeur général de l'Hôtel ou son représentant, en envoyant à ce dernier, un avis écrit à cet effet dans les quinze (15) jours de la réponse écrite du responsable des ressources humaines en deuxième (2e) étape.

Quatrième étape :

À défaut d'un règlement satisfaisant du grief, le Syndicat peut par la suite référer le grief à l'arbitrage en envoyant un avis écrit à cet effet au responsable des ressources humaines dans les quarante (40) jours de la date de la demande de rencontre prévue en troisième (3e) étape. À défaut de tenir une rencontre en troisième (3e) étape, le syndicat peut référer le grief en arbitrage dans les quarante (40) jours suivant la demande de rencontre prévue en troisième (3e) étape.

6.02 Procédures

Les parties conviennent du fait que dans les cas de lettre disciplinaire et/ou de griefs, le contenu et l'esprit de la lettre prime sur la phraséologie et/ou sur des erreurs d'écrit qui pourraient s'y glisser.

Les parties peuvent s'entendre par écrit pour prolonger les délais à chacune des étapes précédentes.

6.03 Dépôt du grief par le Syndicat

Si un groupe de salariés pris collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé dans ses droits, un représentant officiel ou un délégué syndical peut déposer un grief à la deuxième (2e) étape de la procédure dans les quinze (15) jours de calendrier de la date où l'incident est survenu ou encore dans les quinze (15) jours de la date de la connaissance qu'il a de l'incident, dans la mesure où le Syndicat peut établir, dans ce dernier cas, qu'il était dans l'impossibilité de prendre connaissance de cet incident à l'intérieur du premier délai de quinze (15) jours.

Dans le cas d'un groupe de salariés pris collectivement, le grief syndical doit porter le nom des salariés au nom de qui le grief est déposé.

Il est convenu que cette disposition n'a pas pour but de contourner la procédure de présentation des griefs individuels.

6.04 Arbitrage

- a) Sur réception de l'avis d'arbitrage prévu à l'article 6.01, quatrième (4e) étape, le Syndicat et l'Employeur tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre.
- b) À défaut pour les parties de pouvoir s'entendre sur le choix d'un arbitre à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours suivant l'avis précité du Syndicat à l'Employeur, le Syndicat s'adresse au ministre du Travail, avec copie à l'Employeur, et demande la nomination d'un arbitre, le tout conformément aux dispositions du Code du travail.
- c) Chaque partie assume ses propres frais en matière d'arbitrage.

Les frais généraux ou communs, y compris les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

- d) La décision de l'arbitre est finale et elle lie les parties.

ARTICLE 7 DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- 7.01 a) Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

Conformément à la loi, il est entendu, entre autres, qu'une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi est réputée non discriminatoire.

- b) Les parties s'engagent à assurer le maintien d'un lieu de travail libre de harcèlement. On définit le harcèlement comme étant « des remarques vexatoires répétées ou une conduite irritante répétée dont on sait, ou devrait raisonnablement savoir, qu'elles sont importunes » déposant une personne de la dignité et du respect auxquels elle a droit, qui se fonde sur des motifs tels que sexe, handicap, race, couleur, orientation sexuelle ou autre motif de distinction illicite prévu par la législation provinciale sur les droits de la personne. Tous les employés doivent traiter les autres personnes avec courtoisie et considération et doivent manifester leur désapprobation face au harcèlement.

- c) Le lieu de travail comprend toutes les installations de l'Employeur, y compris les endroits comme les bureaux, toilettes, salles de repos, cafétéria, vestiaire et salles de conférence.

- d) Le harcèlement peut prendre plusieurs formes : il peut être verbal, physique ou visuel. Il peut impliquer une menace tacite ou implicite, ou être perçu comme une condition d'emploi. Les exemples suivants peuvent être considérés comme des cas de harcèlement ; toutefois, ils ne présentent pas nécessairement toutes les formes possibles de harcèlement :

Remarques, plaisanteries, insinuations, gestes ou sarcasmes répétés vexatoires ou méprisants visant le corps, le handicap, le sexe, les origines nationales ou ethniques, la couleur, l'orientation sexuelle ou la citoyenneté ;

Blagues, poussées, coups d'épaule, etc., qui gênent ou qui embarrassent;

Affichage ou distribution de photos ou de matériel visuel choquant ;

Refus de travailler ou de parler avec un employé en raison de son origine ethnique ou de son sexe ;

Conduite physique importune comme les attouchements, les petites tapes, les pincettes, etc. ;

Répercussions ou représailles suivant le dépôt d'une plainte ou la participation à une enquête.

- e) **Ce qui n'est pas du harcèlement :**

On ne peut qualifier de harcèlement l'exercice approprié des responsabilités de direction, de supervision, notamment l'assignation des tâches et des horaires, l'imposition de mesures disciplinaires ou toute conduite qui ne mine pas la dignité de la personne.

La présente politique ne vise pas non plus à empêcher la libre conversation ni à entraver les rapports sociaux normaux.

L'Employeur reconnaît ses obligations en vertu de la législation québécoise afin de contrer toute forme de harcèlement psychologique. Pour sa part le Syndicat collabore dans l'atteinte de cet objectif.

7.02 Il est entendu qu'à chaque fois que l'on utilise un terme masculin dans cette convention, cela comprend aussi le terme féminin le cas échéant.

ARTICLE 8 CONTENU DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

Partie A : Conditions de travail à caractère normatif.

Partie B : Conditions de travail relatives aux bénéfiques.

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

Partie D : Classifications, taux de salaires et hiérarchisation des classifications.

Partie E : Conditions de travail applicables aux salariés occasionnels.

Partie F : Déplacements

Partie G : Aliénation totale ou partielle.

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

ARTICLE 9 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

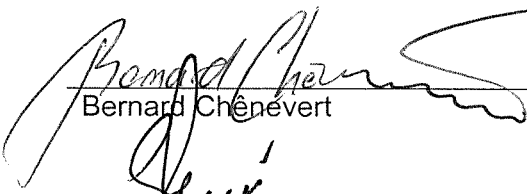
9.01 La présente convention entre en vigueur le 1er juin 2010 et elle demeure en vigueur jusqu'au 31 mai 2013.

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

9.03 Pendant la durée de la présente convention collective, il n'y a ni grève, ni lock-out, ni moyen de pression de part et d'autre.

9.04 Les parties conviennent qu'elles peuvent entreprendre les discussions relatives au renouvellement de la présente convention collective à compter des cent cinquantième (150 e) jours qui précèdent l'expiration de la convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, ce 13^e jour du mois de Mai 2010.



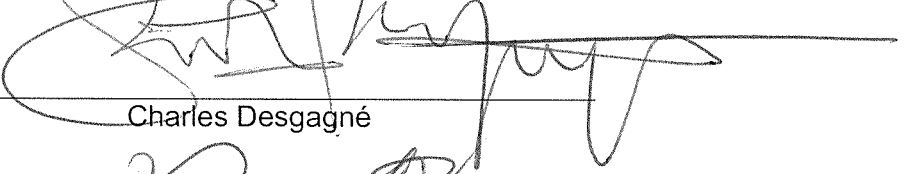
Bernard Chênevert



François Beaudoin



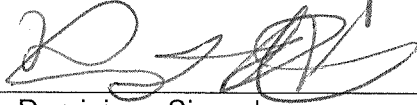
Sébastien Gagné



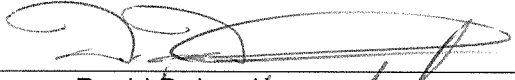
Charles Desgagné



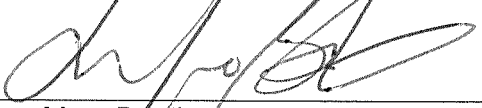
Pierre Girard



Dominique Simard



David Delaunière



Marc Boutin



Jean-Michel Montiel

HOTELLUS HOLDING CANADA INC.
(HÔTEL INTECONTINENTAL MONTRÉAL)

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

PARTIE A

CONDITIONS DE TRAVAIL À CARACTÈRE NORMATIF

ARTICLE 10 PROBATION

- 10.01 Le salarié qui compte moins de trois cent vingt (320) heures de service rémunérées à l'intérieur d'une période de douze (12) mois à compter de son dernier embauchage est considéré comme en probation.
- 10.02 À l'expiration de cette période de probation, le salarié qui est gardé en service bénéficie de son ancienneté laquelle est établie à partir de son premier (1er) jour d'emploi conformément aux dispositions de l'article 11 de la partie A des présentes.
- 10.03 Le salarié en probation a droit à tous les recours prévus à la présente convention collective sauf qu'il ne peut contester un congédiement.

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

- 11.01 Pour le calcul de l'ancienneté, les salariés sont classés en groupes conformément à ce qui est prévu à la Partie D.
- 11.02 L'ancienneté d'un salarié ne vaut qu'à l'intérieur du groupe auquel il appartient et, sauf stipulation contraire, lorsqu'un salarié est muté d'un groupe à un autre, son ancienneté commence à courir dans son nouveau groupe à la date de sa mutation.
- 11.03 L'ancienneté d'un salarié à temps partiel est calculée en jour de travail en divisant le nombre d'heures total effectuées par ce salarié par huit (8).

L'ancienneté ainsi accumulée par le salarié à temps partiel est ajoutée à son ancienneté en tant que salarié régulier lorsque le salarié à temps partiel devient salarié régulier.

- 11.04 Si deux (2) ou plusieurs salariés commencent à travailler chez l'Employeur à la même date, le rang d'ancienneté entre eux s'établit par le jour et l'heure où leur emploi a été confirmé par la direction des ressources humaines.

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

- 11.05 L'ancienneté est appliquée de façon à accorder la préférence aux salariés réguliers par rapport aux salariés à temps partiel.
- 11.06 Un salarié qui, pour cause de manque de travail, a été muté par l'Employeur dans un autre groupe et qui revient dans son ancien groupe en dedans d'une période de six (6) mois, reprend, à ce moment, l'ancienneté qu'il avait accumulée à la date de sa mutation plus l'ancienneté accumulée pendant telle mutation.

- 11.07 **Un salarié perd son emploi dans les cas suivants:**

- a) Il quitte volontairement son emploi;
- b) Il est congédié pour juste cause et n'est pas réinstallé en vertu de la procédure de grief et d'arbitrage;

- c) Il est mis à pied pour une période égale à la durée de son service continu jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois;

Dès qu'il a atteint dix-huit (18) mois de service continu, le salarié perd son emploi s'il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.
- d) Défaut du salarié d'aviser l'Employeur de son intention de reprendre le travail dans les cinq (5) jours de calendrier de son rappel ou défaut du salarié de reprendre son travail dans les sept (7) jours de calendrier de la réception d'un avis de retour au travail qui lui est adressé à sa dernière adresse connue, sous pli recommandé, sauf si tel défaut du salarié est motivé par une maladie, un accident ou un autre empêchement grave dont il doit faire la preuve.
- e) Absence sans aviser la direction ou sans motif valable excédant deux (2) jours consécutifs;
- f) S'il est absent par suite de maladie non professionnelle ou accident non professionnel pour une période excédant la durée de son service continu ou excédant vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 12 POSTES VACANTS

- 12.01 Lorsque l'Employeur comble un poste vacant, il tient compte de l'ancienneté ou du rang sur la liste de rappel des candidats et de leur compétence à effectuer le travail à accomplir.
- Lorsqu'il affiche un poste vacant et qu'il y a des salariés de l'Hôtel qui se portent candidats et qui répondent aux exigences du poste, l'Employeur doit faire son choix et combler le poste dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'affichage.
- 12.02 Lorsqu'un poste est vacant ou lorsqu'un poste deviendra vacant à une date déterminée, l'Employeur l'affiche au tableau d'affichage pendant une période de sept (7) jours et il transmet copie de cet affichage au représentant officiel du Syndicat.
- 12.03 L'affichage doit indiquer la date où le poste doit être comblé, la classification, le groupe d'ancienneté, le taux de salaire et le statut de régulier ou de partiel.
- 12.04 Les salariés intéressés doivent, dans un délai de sept (7) jours suivant le début de l'affichage, poser leur candidature par écrit au bureau du responsable des ressources humaines de l'Hôtel.
- 12.05
- a) Le poste est accordé par l'Employeur aux salariés qui font partie du groupe du poste à combler qui ont postulé, le tout conformément aux dispositions de l'article 12.01 des présentes.
 - b) L'Employeur choisit le salarié qui a le plus d'ancienneté dans le groupe parmi ceux qui satisfont aux exigences normales du poste.
 - c) À défaut d'avoir comblé le poste conformément aux paragraphes qui précèdent, l'Employeur choisit par la suite le salarié qui a accumulé le plus grand nombre d'heures sur la liste de rappel dans son groupe parmi ceux qui satisfont aux exigences normales du poste.
 - d) Le salarié qui fait partie du groupe du poste à combler qui a postulé et dont la candidature n'a pas été retenue peut loger un grief s'il considère que l'Employeur n'a pas respecté les critères prévus au présent article.

- e) Il est entendu que pour l'application de cet article, un salarié d'un des groupes « bar et restaurants » est considéré comme faisant partie du groupe du poste à combler pour tout poste affiché dans un des groupes « bar et restaurants ». L'ancienneté du salarié d'un des groupes « bar et restaurants » qui postule et obtient un poste dans un autre groupe que le sien en vertu du présent paragraphe est régi conformément aux dispositions de l'article 11.02.
- 12.06 Si aucun salarié du groupe où il y a un poste à combler ne pose sa candidature ou n'est retenu suite à l'affichage, le poste est alors comblé par l'Employeur à sa discrétion.
- Dans l'exercice de cette discrétion, l'Employeur doit privilégier la candidature des salariés de l'Hôtel qui font partie des autres groupes d'ancienneté avant d'embaucher un candidat de l'extérieur.
- 12.07 Le salarié temporairement affecté à un autre poste, doit, au terme de cette affectation, reprendre ses fonctions régulières sans perte d'ancienneté et/ou de rang sur la liste de rappel.
- Exception faite des périodes de vacances tout poste temporairement vacant pour une période supérieure à 30 jours doit être affiché et comblé selon la même procédure prévue au présent article 12.
- 12.08 Le salarié qui a posé sa candidature peut la retirer en tout temps par un avis écrit qui doit parvenir au responsable des ressources humaines. Pendant la période de recherche d'un candidat, le poste est comblé à la discrétion de l'Employeur.
- 12.09 Lorsque plusieurs postes vacants sont affichés en même temps, le salarié a le droit de poser sa candidature à plusieurs ou même à tous en indiquant sa préférence.
- 12.10 Un représentant officiel du Syndicat peut poser la candidature d'un salarié absent, en son nom, à la condition que le salarié absent soit en mesure de combler le poste vacant à l'intérieur d'un délai de soixante (60) jours.
- 12.11 Le salarié qui obtient un poste suite à un affichage a droit à une période de familiarisation ne dépassant pas vingt et un (21) jours.
- En tout temps, au cours de cette période le salarié peut être retourné dans son ancien poste, sans perte de droit dans cet ancien poste, à sa demande ou à la demande de l'Employeur.
- Les parties peuvent, par écrit, convenir de prolonger cette période de familiarisation et dans ce cas l'Employeur en avise le salarié par écrit.
- 12.12 Un salarié qui a été promu à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation a le droit, durant les premiers soixante (60) jours ouvrables dans ce nouveau poste, de retourner immédiatement à son ancien poste, sans perte de ses droits d'ancienneté. La direction a aussi le droit de relever le salarié de ses fonctions s'il ne les remplit pas à sa satisfaction, le salarié ayant alors le droit de retourner immédiatement à sa position antérieure sans perte de ses droits d'ancienneté.
- Les parties peuvent, par écrit convenir de prolonger cette période de soixante (60) jours et dans ce cas l'Employeur en avise le salarié par écrit.
- 12.13 A titre informatif, l'employeur affiche sur le tableau, les postes vacants occasionnels qu'il entend combler.

ARTICLE 13 ABOLITION DE POSTE ET MUTATION

13.01

- a) Le salarié dont le poste est aboli de façon définitive suite à une fermeture définitive, partielle ou complète d'un département ou en cas d'abolition définitive de poste et qui est affecté par telle abolition définitive pourra faire valoir ses droits dans son propre groupe pour remplacer un salarié d'une classification égale ou inférieure à la sienne ayant moins d'ancienneté que lui, à la condition toutefois de satisfaire aux exigences de la tâche. Il est entendu que pour les fins d'application du présent article les groupes compris sous «bar et restaurants» sont considérés comme un seul et même groupe.
- b) S'il ne trouve pas de poste dans son groupe parce qu'il n'a pas suffisamment d'ancienneté, il peut déplacer un salarié occasionnel dans toute classification dans tout groupe, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences de la tâche.
- c) Le salarié dont le poste est aboli de façon définitive, partielle ou complète d'un département ou en cas d'abolition définitive de poste et qui est affecté par telle fermeture et/ou abolition définitive pourra remettre sa démission. Dans ce cas, l'Employeur lui accorde un montant forfaitaire établi à la partie "G" des présentes.
- d) Le salarié dont le poste est aboli de façon définitive, partielle ou complète d'un département ou en cas d'abolition définitive de poste et qui est absent pour congé de maladie, accident de travail, libération syndicale ou pour occuper un poste au sein d'un organisme syndical pourra remettre sa démission. Dans ce cas, l'Employeur lui accorde un montant forfaitaire établi à la partie "G" des présentes.

13.02

- a) Le salarié dont le poste est aboli de façon définitive suite à la suite d'un changement d'ordre technologique doit d'abord faire valoir ses droits dans son propre groupe pour remplacer un salarié d'une classification égale ou inférieure à la sienne ayant moins d'ancienneté que lui, à la condition toutefois de satisfaire aux exigences de la tâche. Il est entendu que pour les fins d'application du présent article les groupes compris sous «bar et restaurants» sont considérés comme un seul et même groupe.
- b) S'il ne trouve pas de poste dans son groupe parce qu'il n'a pas suffisamment d'ancienneté ou par manque de compétence, il peut remplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans toute classification dans un autre groupe, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences de la tâche. Ce salarié conserve alors dans son nouveau groupe, l'ancienneté acquise avant l'abolition de son poste et son nom est biffé de la liste d'ancienneté du groupe qu'il a quitté.
- c) Le salarié visé par la présente clause peut obtenir, pour se qualifier, un essai sur toute classification égale ou inférieure à la sienne, soit dans son groupe d'ancienneté, soit dans un autre groupe, dans les soixante (60) jours qui suivent l'abolition d'un poste à la suite d'un changement technologique, et cela jusqu'à concurrence de trois (3) essais. Si le salarié choisit un poste de façon définitive avant l'expiration de ce délai, il doit en aviser par écrit le responsable des ressources humaines.
- d) Le salarié qui ne fait pas valoir ses droits conformément aux dispositions du présent article perd ses droits et son nom est biffé de la liste d'ancienneté. Dans ce cas, l'Employeur lui accorde un montant forfaitaire établi à la partie "G" des présentes.
- e) L'employeur convient lors de tels changements et/ou fermeture, de permettre aux salariés d'acquérir les qualifications et connaissances requises afin de s'adapter en leur donnant une période d'entraînement et / ou de formation suffisante, et ceci d'une durée maximale de 15 jours.

- f) Le salarié dont le poste est aboli suite à un changement d'ordre technologique et qui est absent pour congé de maladie, accident de travail, libération syndicale ou pour occuper un poste au sein d'un organisme syndical pourra remettre sa démission. Dans ce cas, l'Employeur lui accorde un montant forfaitaire établi à la partie "G" des présentes.
- 13.03 Pendant la durée de la présente convention collective et sauf en ce qui concerne ce qui a déjà été confié en sous-traitance, l'Employeur convient de ne pas confier à des tiers du travail habituellement effectué par les salariés visés par l'accréditation si le fait de recourir à la sous-traitance a pour effet d'occasionner des mises à pied de salariés réguliers, à temps partiel ou occasionnels ou d'empêcher leur rappel au travail.
- Il est entendu que le paragraphe qui précède ne restreint pas le droit de l'Employeur de confier à des tiers des travaux de construction ou de rénovation ou nécessitant une main-d'œuvre spécialisée.
- 13.04 La liste des sous-contrats (sous-contractants), déjà concédés à des tiers en date de la signature de la présente convention est fournie au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention.
- 13.05 S'il décide d'abolir une ou plusieurs classifications, l'employeur en informe le syndicat par écrit dans les meilleurs délais possibles.

ARTICLE 14 RÉDUCTION D'HEURES DE TRAVAIL, MISE À PIED ET RAPPEL

- 14.01 Sauf en cas de situation hors du contrôle de l'employeur, un préavis de mise à pied d'au moins quarante-huit (48) heures est donné aux salariés réguliers en cas de mise à pied pour plus de sept (7) jours consécutifs.
- 14.02 Toute mise à pied tient compte de l'ancienneté des salariés dans leur classification et leur groupe respectif.
- De plus, les horaires de travail sont faits de façon à ce que les mises à pied se fassent d'abord chez les aide-cuisiniers avant de se faire chez les commis II.
- 14.03 Pour être rappelé, le salarié doit déposer par écrit au bureau du responsable des ressources humaines, son nom, adresse et numéro de téléphone et aviser de tout changement qui pourrait survenir en ces matières. Le 1er de chaque mois, l'Employeur communique au Syndicat les avis de changement qu'il a reçus.
- 14.04 Les salariés mis à pied sont rappelés au travail par ancienneté dans leur groupe respectif, dans une classification égale ou inférieure à la leur, à la condition qu'ils puissent remplir les exigences normales du poste.
- 14.05 Un salarié qui justifie chez l'Employeur d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour au moins six (6) mois. Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu.
- 14.06 Le salarié mis à pied qui satisfait aux exigences normales du poste a la préférence lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste vacant, temporairement vacant ou nouveau que l'Employeur a à combler dans une classification autre que la sienne dans un autre groupe et qu'il n'y a pas de candidat qui puisse remplir les exigences normales de ce poste parmi les salariés mis à pied appartenant au groupe où il y a un poste à combler.

L'ancienneté du salarié engagé en vertu de la présente clause commence à compter à partir du moment où il commence à travailler dans ce nouveau groupe.

- 14.07 Le salarié mis à pied pour une période prévisible de trente (30) jours ouvrables ou plus et qui est embauché dans un autre groupe ou qui travaille ailleurs au moment où il reçoit son rappel, doit se voir accorder un délai de trente (30) jours ouvrables, sans perte d'ancienneté pour reprendre son poste, à la condition que :
- 1) il y ait d'autres salariés qualifiés disponibles au sein de son groupe, et
 - 2) une demande soit présentée par écrit au responsable des ressources humaines de l'Hôtel dans les sept (7) jours suivant l'avis de rappel, pour solliciter un tel délai.
- 14.08 Un salarié mis à pied n'est pas tenu d'accepter d'être rappelé dans une classification autre que celle à laquelle il appartenait au moment de sa mise à pied et ce, sans perte d'ancienneté, le tout sous réserve des dispositions prévues à l'article 11 de la partie **A** des présentes.
- 14.09 Il est entendu que le salarié qui se prévaut des droits prévus au présent article pour occuper un poste autre que le sien dans une classification autre que la sienne doit prendre le salaire et les conditions de travail afférentes à ce nouveau poste.
- 14.10 Il est entendu que le salarié qui a accepté d'être rappelé dans une classification autre que celle à laquelle il appartenait au moment de sa mise à pied doit retourner dans sa classification lorsqu'il est rappelé pour ce faire. L'ancienneté accumulée dans une classification autre que la sienne est automatiquement applicable dans la classification qui était sienne au moment de sa mise à pied.
- 14.11 Lorsque dans une classification dans un groupe donné, il y a des réductions d'heures pour un ou certains des salariés, celui ou ceux qui ont moins d'ancienneté sont les premiers à être affectés par telles réductions.
- 14.12
- a) Les parties conviennent que dans des situations de mises à pied d'une durée prévisible de quinze(15) jours à trente (30) jours continus, un salarié régulier des groupes Osco! et Chez Plume peut exercer ses droits dans l'un ou l'autre de ces groupes comme s'il s'agissait de son propre groupe s'il satisfait aux exigences déterminées par l'Employeur sur le plan de la compétence et des autres critères reliés à ses activités professionnelles.
 - b) Les parties conviennent de plus que dans des situations de mises à pied d'une durée prévisible de plus de trente (30) jours continus, un salarié régulier ou à temps partiel d'un des groupes bar et restaurant peut exercer ses droits dans l'un ou l'autre de ces groupes comme s'il s'agissait de son propre groupe s'il satisfait aux exigences déterminées par l'Employeur sur le plan de la compétence de l'expérience et des autres critères reliés à ses activités professionnelles.
 - c) Le salarié régulier ou à temps partiel qui s'est prévalu de ce droit conserve ses droits dans son groupe d'origine et il doit retourner dans son groupe d'origine dès que ses services y sont requis sauf s'il a postulé et obtenu un poste dans un autre groupe que son groupe d'origine.
- 14.13 Les parties conviennent que la partie F régit les déplacements qui résultent des mises à pied en général ou qui résultent des réductions d'heures ou des mises à pied dans le cas particulier du groupe six (6), cuisine.
- 14.14 Advenant une réduction de travail dans un groupe 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 l'employeur, le syndicat et tous les salariés concernés.

Cette entente peut-être annulée en tout temps à la demande des parties concernées

ARTICLE 15 RECLASSEMENT

15.01

- a) S'il y a accord à cet effet entre les parties, le salarié devenu inapte à remplir ses fonctions habituelles pour une cause de maladie ou d'accident peut être muté à un autre poste visé par la présente convention qu'il est en mesure de remplir même si telle mutation entraîne le déplacement d'un salarié bien portant. Les différentes modalités relatives aux mutations qui découlent de l'application du présent article doivent faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.
- b) Le salarié bien portant doit donner son accord écrit pour que le déplacement puisse s'effectuer.
- c) L'accord du salarié bien portant doit être contresigné par l'Employeur et le Syndicat.

15.02

- a) L'employé reclassé et muté conformément aux dispositions de l'article qui précède ne peut pas être muté à son tour par un employé bien portant tant qu'il occupe son poste. S'il se rétablit par la suite il peut alors être déplacé ou déplacer tout autre salarié, le tout conformément aux dispositions prévues à la présente convention.
- b) De plus, s'il se rétablit à l'intérieur d'une période de cent quatre-vingt (180) jours, le salarié ainsi rétabli doit reprendre l'emploi qu'il occupait avant sa mutation et ce, sans perte d'ancienneté. Au même moment, le salarié bien portant qui avait été déplacé suite aux modalités du présent article doit reprendre le poste qu'il occupait avant sa mutation le tout, sans perte d'ancienneté.

15.03 Tous les renseignements utiles que l'Employeur peut dévoiler sont rendus accessibles, sur demande, au représentant officiel du Syndicat.

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

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

ARTICLE 16 NOUVELLES CLASSIFICATIONS

16.01 Si une nouvelle classification comprise dans l'unité de négociation et non prévue à la partie "D" est instituée par l'Employeur pendant la durée de la présente convention, le taux de salaire de cette classification est déterminé par l'Employeur lequel en avise par écrit le Syndicat. Si le taux de salaire déterminé par l'Employeur n'est pas accepté par le Syndicat, ce dernier doit en aviser l'Employeur par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent l'avis qu'il a reçu de l'Employeur. Dans ce dernier cas, tel taux de salaire est discuté par les parties et fait l'objet d'un "**accord entre les parties**".

16.02 À défaut d'un accord entre les parties concernant le salaire de la nouvelle classification, le Syndicat peut recourir à l'arbitrage, conformément à la procédure prévue à la convention afin de faire déterminer le salaire par un arbitre.

Dans un tel cas, l'arbitre a le pouvoir de décider du taux horaire régulier applicable à la classification en litige, en comparant avec les autres classifications de la convention qui ressemblent le plus à celle en litige.

ARTICLE 17 SALAIRES

- 17.01 Les salaires pour chacune des classifications apparaissent à la Partie D, laquelle fait partie intégrante de la présente convention collective.
- 17.02 Le salarié temporairement affecté à un poste mieux rémunéré pour plus d'une (1) heure est rémunéré au taux le plus élevé pour la période de l'affectation au poste mieux rémunéré.
- 17.03 Le salarié temporairement affecté à un poste moins rémunéré ne diminue pas de salaire pendant la durée de cette affectation temporaire.

ARTICLE 18 HEURES ET HORAIRE DE TRAVAIL

- 18.01
- a) L'horaire de travail d'un salarié doit être déterminé et affiché dans chaque département au plus tard à midi (12h00) le mercredi de la semaine qui précède son entrée en vigueur. Le salarié qui désire modifier son horaire de travail doit le faire avant quinze heures (15h00) le jeudi qui suit sauf en cas d'imprévu.
 - b) L'horaire original et ses modifications doivent être affichés en tout temps pour consultation des modifications apportées à l'original.
 - c) L'horaire de travail est fait en accordant la préférence à l'ancienneté et au rang sur la liste de rappel pour chaque classification, dans chacun des groupes. Pour fins de formation les salariés en période de probation sont placés sur l'horaire à la discrétion de l'Employeur. Les salariés en formation ne peuvent affecter l'horaire de travail des autres salariés. Les salariés en formation seront rémunérés à leur taux horaire régulier incluant la moyenne des pourboires pour la période de temps passé en formation.
 - d) Le salarié ayant le plus d'ancienneté, est programmé à l'horaire sur le quart de travail qui commence le plus tôt dans la journée à moins d'entente écrite entre les salariés impliqués ou le salarié et son superviseur.
 - e) La même procédure s'applique également aux ajouts de quart de travail sur préavis d'au moins 24 heures. Dans ce dernier cas, le salarié peut décider de garder son quart déjà attribué.
 - f) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers est d'un maximum 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. Malgré ce qui précède, cette définition ne s'applique pas aux salariés du département banquets. La présente disposition ne doit pas être interprétée comme constituant quelque forme que ce soit d'une garantie de travail.
 - g) Le salarié qui est appelé à travailler sur un horaire dont le quart de travail commence ou finit à l'extérieur des périodes où le service de métro est en fonction, se verra rembourser sur présentation d'un reçu les frais de taxi jusqu'à un maximum de trente dollars (30\$) par course.
 - h) Tous salariés qui se présentent au travail au début de sa programmation régulière sans avoir été avisé du contraire par l'Employeur, à droit à quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier sauf s'il choisi volontairement de quitter avant la fin.
 - i) La rémunération minimum prévue dans le paragraphe précédent ne s'applique pas dans le cas où le salarié est renvoyé pour cause ou par suite de la cessation des opérations pour une cause qui est hors du contrôle de l'Employeur.
- 18.02 L'horaire de travail d'un salarié n'est pas modifié à moins de lui donner un préavis de vingt-quatre (24) heures dans le cas des salariés à pourboire, des préposées aux chambres et des salariés au minibar, puis un préavis de quarante-huit (48) heures pour les autres salariés.

Il est entendu que l'Employeur n'est pas tenu de donner un tel préavis dans les cas de circonstances imprévues ou de force majeure.

18.03

- a) Le salarié dont l'horaire n'a pas été modifié et qui se présente à l'heure prévue à son horaire de travail à droit au salaire auquel il aurait eu droit s'il avait effectué les heures prévues à son horaire de travail.
- b) Il est entendu que pour bénéficier des dispositions de la présente clause, le salarié doit accepter d'effectuer tout travail, dans son groupe dans la mesure du possible, qui peut lui être demandé par l'Employeur pour compléter la période de temps pour laquelle il avait été programmé à l'horaire.
- c) Il est entendu que le salarié qui demande et obtient la permission de quitter le travail à partir du moment où ses services ne sont plus requis, n'est payé que pour la période de temps pendant laquelle il a travaillé.
- d) Sauf les dispositions expresses à l'effet contraire contenues au présent article, il est entendu que rien dans cette convention collective ne constitue une garantie quotidienne ou hebdomadaire de travail.

18.04 La pause repas est obligatoire, non rémunérée et elle est d'une durée de trente (30) minutes. En autant que possible, la pause repas doit être prise après la troisième (3e) heure de travail et avant l'accomplissement de la cinquième (5e) heure de travail sauf s'il y a accord entre le salarié et son supérieur immédiat pour une période différente. Ont droit à la pause repas les salariés qui sont programmés à l'horaire pour plus d'une demi-journée de travail.

18.05 Un salarié ne peut être programmé à l'horaire avant que dix (10) heures ne se soient écoulées entre la fin d'un service et le début du service suivant sauf si cela découle de l'application de la convention collective ou sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre le salarié et son supérieur immédiat.

18.06 Une période de quinze (15) minutes sera accordée au salarié à titre de pause repos, sans réduction de salaire, et ce, pour chaque demi-journée 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 décide du moment où la pause repos doit être prise. La pause repos ne sera jamais prise dans l'heure qui suit le début du quart de travail ou dans l'heure qui précède la fin du quart de travail à moins d'entente à cet effet entre le supérieur immédiat et le salarié. 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.

18.07 L'Employeur maintient une seule et unique forme de formulaire d'horaire de travail pour tous et chacun des services ou départements et ce pour toute la durée de la présente convention collective.

18.08 Sur demande d'un représentant officiel du syndicat, le supérieur immédiat remet une photocopie de l'horaire de travail départemental.

Il est entendu qu'un salarié ne peut être tenu d'accepter un horaire de travail ou il est requis de faire plus de six (6) jours de travail consécutifs à la condition de faire part de son refus de la faire avant midi (12h00) le jeudi qui suit l'affichage de l'horaire.

18.09 **Semaine réduite**

- a) Il est possible à un maximum de vingt (20) salariés réguliers à la fois, ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté, d'obtenir le droit de faire une semaine de travail de quatre (4) jours si cela n'affecte pas le volume et la qualité des services à la clientèle.
- b) Malgré ce qui précède, un maximum de dix (10) salariés réguliers parmi les vingt (20) pourra bénéficier d'une semaine de travail de trois (3) jours si cela n'affecte par le volume et la qualité des services à la clientèle.

- c) Pour qu'un tel droit soit accordé, il faut que les deux (2) parties aux présentes de même que les salariés concernés s'entendent sur la valeur des raisons invoquées pour obtenir la semaine réduite, sur les jours qui seront effectivement travaillés par les salariés de même que sur la durée de l'entente.
- d) Un salarié qui obtient un tel droit ne peut s'en servir pour travailler ailleurs mais il conserve son statut de régulier.

Conciliation travail-famille

- a) Un salarié à temps plein comptant au moins cinq (5) ans d'ancienneté 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'avoir un horaire de travail comportant une semaine de quatre (4) jours.
 - 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) Le nombre de salarié pouvant bénéficier d'un tel congé en même temps ne peut jamais excéder le nombre de cinq (5).
 - 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. Pendant les journées de réduction, 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.
- 18.10 L'Employeur convient d'accorder le plus grand nombre possible de fins de semaine aux préposées aux chambres régulières à la condition que ces dernières acceptent de maximiser leur nombre d'heures de travail jusqu'à un maximum de quarante (40) heures. Malgré ce qui précède, l'Employeur accepte d'accorder un minimum de seize (16) samedis et dimanches aux préposées aux chambres régulières qui sont les plus anciennes sur la liste d'ancienneté à la condition d'avoir suffisamment de personnel disponible pour pouvoir satisfaire au volume de travail.

Les seize (16) préposées aux chambres régulières qui ont droit aux fins de semaine le samedi et le dimanche pourront choisir entre les deux scénarios suivants pour la programmation de leur horaire :

- a) La préposée aux chambres peut choisir d'être toujours en congé les samedis et dimanches et demeure disponible pour le quart de travail qui s'ajoute durant la semaine de travail. Il est entendu que l'Employeur doit offrir ce nouveau quart par ancienneté.
- b) La préposée aux chambres peut choisir de maximiser ses heures en étant programmée le cas échéant le samedi et/ou le dimanche. Advenant qu'un nouveau quart s'ajoute durant la semaine de travail, il est entendu que l'Employeur doit offrir ce nouveau quart par ancienneté, en remplacement du quart qui était programmé à l'horaire original.

Les parties conviennent des dispositions qui suivent : dans les cas ci-haut mentionnés les préposées aux chambres doivent identifier, sur le formulaire préparé à cet effet, leur choix et ceci de façon hebdomadaire les lundis avant 16h00. Par contre, dans le cas où les préposées aimeraient prolonger leurs demandes, elles pourront l'indiquer sur le formulaire.

18.11 Rappel des préposées aux chambres occasionnelles

De mai à octobre l'Employeur dresse et affiche une liste de préposées aux chambres occasionnelles, comprenant un minimum de treize (13) noms, lesquelles sont rappelées dans l'ordre prévu à la liste à la condition qu'elles soient accessibles et disponibles.

18.12 L'Employeur convient d'accorder le plus grand nombre possible de fins de semaine aux équipiers réguliers à l'entretien ménager à la condition que ces derniers acceptent de maximiser leur nombre d'heures de travail jusqu'à un maximum de quarante (40) heures. Malgré ce qui précède, l'Employeur accepte d'accorder un minimum de quatre (4) samedis et dimanches aux salariés qui sont les plus anciens sur la liste d'ancienneté à la condition d'avoir suffisamment de personnel disponible pour pouvoir satisfaire au volume de travail.

18.13 Les quatre (4) équipiers réguliers à l'entretien ménager qui ont droit aux fins de semaine le samedi et le dimanche sont les plus anciens sur la liste d'ancienneté présents au travail exception faite de ceux qui sont absents pour la durée d'un horaire complet pendant une (1) semaine de travail ou plus.

18.14 Rappel des équipiers entretien ménager occasionnels

De mai à octobre l'Employeur dresse et affiche une liste d'équipiers entretien ménager occasionnels, comprenant un minimum de cinq (5) noms, lesquels sont rappelés dans l'ordre prévu à la liste à la condition qu'ils soient accessibles et disponibles.

ARTICLE 19 JOURS DE REPOS

19.01 Tout salarié régulier a droit à deux (2) jours consécutifs de congé par semaine.

19.02 Lorsque l'employeur considère qu'il est difficile d'accorder chaque semaine à un salarié 2 jours consécutifs de repos, il doit en discuter avec le représentant désigné du syndicat et le salarié pour tenter de trouver une solution satisfaisante aux 2 parties.

19.03 À défaut d'entente, l'Employeur peut établir des affectations comportant des jours de repos non-consécutifs. Parmi les salariés programmés à l'horaire, les journées non consécutives doivent d'abord être octroyées aux salariés occasionnels avant d'être octroyées aux salariés à temps partiel et aux salariés réguliers sauf s'il y a entente écrite à l'effet contraire entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 20 CONDITIONS DIVERSES

20.01 L'Employeur remet au salarié dès qu'il aura complété sa période de probation, toute carte de compétence, licence et toute autre lettre de recommandation qu'il aura fournies lors de son entrée en service. Lors de son départ, le salarié peut exiger que L'Employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

20.02 Les casiers et les cadenas des casiers sont fournis gratuitement par l'Employeur.

Les casiers sont inspectés en présence du salarié ou en présence du président de la section locale du Syndicat ou en présence d'un autre témoin syndiqué qui est un officier du Syndicat si les deux (2) premiers sont absents.

20.03 Dans la mesure du possible, pour l'horaire du soir, les préposés aux chambres pourront travailler deux (2) sur un même étage à la condition que cela ne nuise pas à la qualité du service et n'entraîne pas de coûts supplémentaires à l'Employeur.

- 20.04 Les fonctions dans les chambres ou les suites sont desservies par les salariés du Service aux chambres, de plus, les fonctions banquet effectuées à l'intérieur du Club Exécutif ainsi que le service Traiteur sont offerts prioritairement aux salariés du Service aux chambres et au département des banquets par la suite.
- 20.05 Dans le cas où un salarié est en retard à son travail l'Employeur ne peut lui imposer une réduction de salaire supérieure au temps réel de son retard.
- 20.06 Sur toute facturation client des Services de restauration à l'exception de celle faite au Service des banquets, les mentions TPS et TVQ ainsi que "les pourboires ne sont pas inclus" doivent apparaître, ces inscriptions devant être faites en français et en anglais.
- 20.07 L'Employeur accorde le temps nécessaire afin de permettre aux salariés de voter soit aux élections fédérales, provinciales ou municipales tel que prévu par les différentes lois électorales.

ARTICLE 21 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 21.01 L'Employeur reconnaît son obligation de fournir aux salariés un environnement sûr, hygiénique et propre au travail et qu'il doit prendre les mesures adéquates et raisonnables en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des salariés sur les lieux de l'Employeur.

L'Employeur fournit et entretient gratuitement tout équipement protecteur personnel, appareil et vêtement exigés par le comité conjoint en santé et sécurité ou par les lois et règlements des gouvernements.

L'Employeur fournit un nombre adéquat de trousse de premiers soins placées en des endroits faciles d'accès, près des lieux du travail, et accessibles en tout temps.

- 21.02 L'Employeur, le Syndicat et les salariés reconnaissent leurs obligations et leurs droits selon les lois en vigueur se rapportant aux questions de santé et sécurité au travail. L'Employeur et le Syndicat coopèrent pour encourager les salariés à observer les règles de sécurité dans le but d'éliminer les accidents et les risques pour la santé et ils dispensent l'éducation et la formation requises à cet effet.

- 21.03 L'Employeur reconnaît un comité conjoint de santé-sécurité et environnement composé de trois (3) membres nommés par l'Employeur et de trois (3) membres nommés par le Syndicat.

- 21.04 a) Le comité conjoint de santé et sécurité du travail se réunit au moment convenu sur demande de l'une ou l'autre des parties, s'il se pose un problème relatif à la santé et sécurité des salariés ou pour analyser les circonstances entourant un accident de travail.
- b) La pratique passée est maintenue en ce qui concerne les modalités relatives à la tenue des réunions du comité conjoint de façon à ce que les salariés ne perdent pas de rémunération à l'occasion de telles réunions.
- c) Le comité conjoint peut organiser des inspections régulières de santé et sécurité dans chacune des sections de l'Hôtel.
- d) Le comité conjoint reçoit immédiatement copie des avis d'accident et enquête sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident de travail ou une maladie professionnelle et soumet les recommandations appropriées à l'Employeur et à la commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST).

Les recommandations des parties et une copie du procès-verbal de la réunion du comité conjoint sont remises à l'Employeur et au Syndicat.

- e) La partie syndicale peut se faire accompagner par un conseiller syndical aux réunions du comité conjoint à la condition d'en avoir avisé le responsable des ressources humaines au moment où les parties conviennent de l'heure et de la date où le comité conjoint se réunira.

21.05 Les membres syndicaux du comité conjoint ont droit au temps nécessaire pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention collective et des lois de la province de Québec s'y rattachant conformément aux décisions prises à ce sujet au comité conjoint de santé et sécurité.

- 21.06 a) Le Syndicat reçoit copie de tout formulaire "réclamation du travailleur" rempli et signé par un salarié ayant subi un accident au travail.
- b) L'Employeur doit informer et former tous les salariés à l'égard de tout produit contaminant.
- c) Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il bénéficie de tous les droits prévus pour lui en de tels cas en vertu de la Loi et de la convention collective y compris le fait que le salarié ne doit subir aucune réduction de salaire, pourboire et autres avantages reliés à la convention collective pour la journée de l'accident.
- d) De plus, s'il est nécessaire que l'employé quitte son travail pour être envoyé chez un médecin ou à l'hôpital l'Employeur défraye le coût du transport du salarié de son lieu de travail à l'hôpital ou chez le médecin le plus près. Il est entendu que le salarié a toujours le choix du médecin traitant.
- e) Si l'Employeur choisit de faire accompagner un salarié blessé par un autre salarié, ce dernier sera rémunéré pour les heures qu'il aurait travaillées.
- f) Copie de tous les rapports d'accidents de travail sont remis à un représentant syndical et à un représentant patronal du comité conjoint de santé et sécurité dans un délai de trois (3) jours suivant la date du rapport.

21.07 Lorsqu'un salarié subit un accident de 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 la loi, c'est-à-dire, sous réserve des maximums admissibles en vertu de la loi, quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire net, comprenant les pourboires et autres avantages 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. Il est entendu que le maximum assurable est établi sur une base de quatorze (14) jours et non sur une base quotidienne.

Ce montant apparaît sur la paie suivante. Il est entendu que toutes les conditions prévues à la loi concernant le présent article s'appliqueront comme si elles faisaient partie intégrante de la convention collective.

21.08 Si l'accident de travail ou la maladie industrielle n'est pas reconnue par la commission de la santé et sécurité au travail, le dossier est soumis automatiquement au régime d'indemnité hebdomadaire.

21.09 Lorsqu'un salarié exerce un droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité au travail, la procédure suivante s'applique :

- a) Le salarié doit en informer immédiatement son chef de service ou, si ce dernier est absent, son superviseur ou à défaut un autre représentant de l'Employeur. Cette personne peut assigner le salarié à d'autres tâches disponibles dans son groupe que le salarié est raisonnablement en mesure d'effectuer.

- b) Si le chef de service est présent sur les lieux ou, à défaut, un autre représentant de l'Employeur, il doit immédiatement en informer deux (2) membres du comité conjoint de santé sécurité, soit un représentant de l'Employeur et un représentant Syndical membre du comité conjoint de santé sécurité ;
- c) Dans les plus brefs délais, ces membres doivent tenter de résoudre l'exercice du droit de refus. À défaut d'entente, une demande d'intervention peut être formulée auprès de la CSST conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

21.10 Sous réserve des besoins du service, à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail, un salarié peut, sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une période de réadaptation et demander d'être programmé à l'horaire pour un nombre d'heures ou de jours inférieurs à celui pour lequel il serait normalement programmé.

21.11 Lorsque l'Employeur désire utiliser l'assignation temporaire, il doit le faire selon les lois en vigueur. Cette assignation ne doit pas avoir pour effet de déplacer un autre salarié. Cette assignation temporaire, doit être faite avec l'accord du médecin traitant.

21.12 L'Employeur peut assigner temporairement un salarié à d'autres tâches à la condition que le médecin qui a charge du salarié est d'avis que :

- a) Le salarié est raisonnablement en mesure d'accomplir le travail;
- b) Ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du salarié compte tenu de sa lésion
- c) Ce travail est favorable à la réadaptation du salarié

21.13 Dès qu'il y a assignation temporaire, l'Employeur doit informer le comité santé et sécurité le jour même. S'il y a réclamation, il complète le formulaire ADR et en remet une copie au salarié et à la CSST, au plus tard dans les deux (2) jours qui suivent le quatorzième (14ième) jour d'absence, l'Employeur remet aux membres du comité conjoint de santé sécurité au travail une copie du formulaire ADR complétée.

L'assignation temporaire d'un salarié se fait sur son horaire de travail régulier sauf s'il y a entente entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié.

21.14 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. Le temps consacré pour les traitements ou visites médicales est inclus dans son horaire de travail. Les périodes de travail et de rendez-vous ne peuvent excéder un total de huit heures et demie (8 1/2) par jour. Le salarié avise l'Employeur de ses rendez-vous pour les traitements ou visites médicales avant la production de l'horaire.

21.15 Le salarié en assignation temporaire continue d'être couvert par la présente convention collective et reçoit en conséquence la rémunération et les avantages qui lui sont dus.

21.16 Le salarié en accident de travail, en congé de maladie payée ou en congé maternité peut choisir de reporter ses vacances à une date ultérieure à la condition de ne pas déplacer les vacances déjà accordées à d'autres salariés et il peut reporter ses vacances à une autre année, le tout étant sujet aux dispositions relatives à l'ancienneté.

Il est entendu que la date des vacances ainsi reportées doit faire l'objet d'une entente entre le salarié et son supérieur immédiat.

21.17 Lorsque l'Employeur exige d'un salarié programmé sur l'horaire de se présenter à un examen médical, l'employeur s'assure de garantir le salaire perdu ainsi que les avantages liés à l'emploi.

21.18 Lorsqu'il y a présence d'un ou de plusieurs animaux dans une chambre, l'Employeur, dans la mesure où il en est informé, doit en aviser tout salarié appelé à y travailler. Dans la mesure du possible, le travail à y être effectué est assigné sur une base volontaire par l'Employeur.

PARTIE B

CONDITIONS DE TRAVAIL RELATIVES AUX BÉNÉFICES

ARTICLE 22 CONGÉS FÉRIÉS

- 22.01 a) Le salarié régulier ayant terminé sa période de probation a droit aux douze (12) congés chômés et payés suivants, à savoir :
- Jour de l'An;
 - Vendredi Saint;
 - Fête des Patriotes ;
 - Saint-Jean Baptiste;
 - Confédération;
 - Fête du Travail;
 - Action de Grâce;
 - Noël;
 - Lendemain de Noël;
- b) Un total de trois (3) congés flottants à être pris au cours de l'année à compter de sa date anniversaire d'embauche ou à compter de la date anniversaire de son acquisition de statut de régulier le cas échéant. Il est entendu que ces congés ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre.
- c) Dans l'attribution des jours fériés, l'Employeur accorde la préférence aux salariés qui ont le plus d'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications dans chacun des groupes, le tout à la condition que cela ne soit pas susceptible d'affecter le volume et la qualité des services à la clientèle. L'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre de salariés qui peuvent prendre leurs congés fériés en même temps.
- d) L'Employeur n'attribue pas de congé férié le jour d'un congé hebdomadaire et le salarié en congé hebdomadaire le jour d'un férié a droit à un congé compensatoire payé à son taux horaire régulier accordé après entente avec son chef de département dans les vingt et un (21) jours précédant ou suivant ledit jour férié. À défaut d'entente concernant la date de prise du congé, les règles prévues aux clauses 22.04 et 22.05 s'appliquent.
- e) L'Employeur pourra déduire de toute rémunération due au salarié qui quitte son emploi avant douze (12) mois de la date de son dernier anniversaire d'embauche, les congés flottants payés en trop.
- f) Pour établir le nombre de congés flottants auxquels le salarié a droit, on crédite au salarié régulier 0.25 jour par mois de service continu depuis sa date anniversaire d'embauche. Aux fins d'application de la présente clause, un (1) mois de service signifie un (1) mois pendant lequel le salarié a travaillé pendant au moins la moitié des jours ouvrables.
- g) Le salarié est réputé avoir travaillé s'il est en vacances, en congés payés, en accident de travail ou en toute autre situation convenue par écrit entre l'Employeur et le salarié.
- 22.02 a) Le salarié régulier bénéficie du paiement d'une fête chômée et payée s'il a travaillé le jour précédant et suivant la fête chômée et payée. Malgré ce qui précède, le salarié est rémunéré pour sa fête sans avoir travaillé le jour qui précède ou qui suit s'il est en vacances annuelles, en absence maladie, en accident de travail, en congé payé, en congé pour affaires syndicales, en congé hebdomadaire, en mise à pied pourvu que le salarié ait effectué une (1) journée de travail rémunérée dans les quinze (15) jours qui précèdent immédiatement le congé ou une (1) journée dans les quinze (15) jours qui suivent immédiatement le congé ou en toute autre situation convenue par écrit entre l'Employeur et le salarié.

- b) Les conditions d'admissibilité prévues au présent article ne s'appliquent pas dans le cas de la Fête Nationale du 24 juin. Les conditions applicables à cette fête sont celles prévues à la loi sur la Fête Nationale.
- c) Il est entendu que l'Employeur déduit du montant dû pour le jour de fête chômée et payée, tout bénéfice ou toute prestation d'assurance déjà reçue par le salarié pour ce jour
- d) Si un congé férié survient pendant un congé maladie payé, tel congé est payé et l'Employeur ne débite pas la banque de congés de maladie.

22.03 Le salarié régulier éligible qui n'est pas programmé à l'horaire pour travailler et qui ne travaille pas un jour de congé férié a droit, pour ce jour, à une rémunération équivalente au salaire régulier auquel il a habituellement droit lorsqu'il est normalement programmé à l'horaire pour travailler.

22.04 Le salarié régulier éligible requis de travailler un jour férié a droit, s'il y a entente écrite à cet effet entre lui et son chef de département, à un jour de congé compensatoire payé à son taux horaire régulier accordé dans les vingt et un (21) jours précédant ou suivant ledit jour férié. À défaut d'entente pour un congé compensatoire, il a droit à son taux horaire régulier pour le travail effectué le jour chômé et payé en plus de recevoir le montant auquel il a droit pour le paiement de tel congé sauf s'il décide de se prévaloir des dispositions prévues à 22.05.

22.05 Le salarié régulier éligible qui le désire peut demander que les congés compensatoires auxquels il a droit lui soient versés dans une autre période de l'année. Une entente écrite à cet effet doit intervenir entre le salarié et son chef de département. Copie de telle entente est remise au Syndicat.

22.06 En plus du salaire auquel le salarié a droit au terme du présent article, le salarié reçoit, pour tous les congés fériés et les congés flottants auxquels il a droit, la moyenne des pourboires déclarés pour les jours où il a travaillé.

La période de référence pour établir la moyenne des pourboires sera la période de douze (12) mois comprise dans l'année de calendrier qui précède l'année où le congé est payé.

22.07 Le salarié à temps partiel et occasionnel a droit aux neuf (9) congés prévus à la clause 22.01. Le tout aux mêmes conditions que celles prévues pour le salarié régulier.

ARTICLE 23 VACANCES ANNUELLES

23.01 a) Tout salarié régulier qui, à sa date anniversaire d'embauche a complété un (1) an de service continu auprès de l'Employeur, a droit à dix (10) jours ouvrables de vacances et à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours des douze (12) derniers mois.

b) Tout salarié régulier qui, à sa date anniversaire d'embauche, a complété trois (3) ans de service continu auprès de l'Employeur, a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances et à une indemnité de vacances égale à six pour cent (6%) du salaire gagné au cours des douze (12) derniers mois.

c) Tout salarié régulier qui, à sa date d'anniversaire d'embauche, a complété sept (7) ans de service continu auprès de l'Employeur, a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances et à une indemnité de vacances égale à huit pour cent (8%) du salaire gagné au cours des douze (12) derniers mois.

d) Tout salarié régulier qui, à sa date d'anniversaire d'embauche a complété quatorze (14) ans de service continu auprès de l'Employeur, a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances et à une indemnité de vacances égale à dix pour cent (10%) du salaire gagné au cours des douze (12) derniers mois.

- e) Tout salarié régulier qui, à sa date d'anniversaire d'embauche a complété vingt-deux (22) ans de service continu auprès de l'Employeur, a droit à trente (30) jours ouvrables de vacances et à une indemnité de vacances égale à douze (12%) pour cent du salaire gagné au cours des douze (12) derniers mois.
- f) Tout salarié régulier qui quitte le service de l'Employeur avant sa date anniversaire d'embauche a droit à l'indemnité de vacances accumulée à la date de son départ conformément aux paragraphes qui précèdent pour la période de temps écoulée depuis sa dernière date anniversaire d'embauche. Le salarié régulier qui quitte le service de l'Employeur avant d'avoir complété un (1) an de service continu a droit à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné depuis sa date d'embauche.

Il est entendu qu'il n'y a pas de limite quant au nombre de semaines consécutives qu'un salarié peut prendre pour ses vacances.

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

Grille de vacances pour les salariés réguliers

Année de service continu à la date anniversaire d'embauche	Indemnité de vacances annuelles ou % des salaires et des pourboires	Nombre de jours ouvrables de vacances
1 an	4%	10 jours
3 ans	6%	15 jours
7 ans	8%	20 jours
14 ans	10%	25 jours
22 ans	12%	30 jours

Grille de vacances pour les autres salariés

Année de service continu à la date anniversaire d'embauche	Indemnité de vacances annuelles ou % des salaires et des pourboires (versée à chacune des périodes de paie)	Nombre de jours ouvrables de vacances
1 an	4%	10 jours
5 ans	6%	15 jours

23.02 La rémunération de vacances est versée au salarié au moins sept (7) jours avant son départ dans la mesure où il en fait la demande au moment du choix de ses vacances.

La pratique passée est maintenue en ce qui concerne le paiement des vacances des salariés à temps partiel et des occasionnels à chacune des périodes de paie.

23.03 a) Un salarié peut demander de prendre les vacances auxquelles il aura droit à l'anniversaire de sa date d'embauche avant la date de cet anniversaire. Toutefois, il est entendu que le salarié touche alors comme indemnité de vacances le montant de la réserve pour vacances accumulées à la date de sa prise de vacances.

- b) Les salariés doivent faire connaître leurs préférences quant à leur date de vacances en exprimant leur choix sur un tableau prévu à cet effet par l'Employeur entre le 15 mars et le 30 mars de chacune année. Le nombre de salariés réguliers qui peuvent prendre leurs vacances en même temps est un minimum de trente (30%) pour cent de chaque classification, s'il y a huit (8) salariés réguliers et plus.
- c) Toutefois pour l'entretien technique et la Brasserie Oscol, deux salariés réguliers minimum peuvent prendre leurs vacances en même temps.
- d) L'attribution des vacances est faite par l'Employeur ou plus tard le 15 avril de chaque année. Dans l'attribution des vacances, l'Employeur accorde la préférence aux salariés qui ont le plus d'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications dans chacun des groupes, le tout à la condition que cela ne soit pas susceptible d'affecter le volume et la qualité des services à la clientèle. Lors de situations exceptionnelles hors de son contrôle, l'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent prendre leurs vacances en même temps. Toutefois, l'Employeur ne peut imposer de période fermée pour prendre des vacances.
- e) Dès le 31 mars, l'Employeur impose un horaire de vacances à tout salarié qui n'aura pas fait connaître par écrit, sa préférence quant à ses dates de vacances.
- f) Un salarié peut déplacer ses dates de vacances déjà programmées à l'horaire après entente par écrit avec l'Employeur. Cependant, dans de tels cas, il n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer une période de vacances déjà programmée à l'horaire par un autre salarié.

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

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

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

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

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

ARTICLE 24 CONGÉS DE MALADIE ET RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

24.01 Au début de chaque année de calendrier, tout salarié qui a le statut de régulier depuis plus de douze (12) mois, reçoit, à son crédit, dix (10) jours ouvrables de congé de maladie.

Les salariés à temps partiel et occasionnels possédant au moins un (1) an d'ancienneté reçoivent en plus de leur salaire régulier un montant compensatoire d'un virgule six pour cent (1,6%) de leur salaire régulier à chaque période de paie, pour remplacer les jours de maladie.

- 24.02 Les jours auxquels le salarié régulier a droit s'accumulent à raison de point quatre-vingt-trois (.83) jour par mois de service continu à l'intérieur de chaque année de calendrier à compter du moment où le salarié a acquis le statut de régulier depuis plus de douze (12) mois. Aux fins d'application de la présente clause, un (1) mois de service continu signifie un (1) mois pendant lequel le salarié a travaillé pendant au moins la moitié des jours ouvrables. Le salarié est réputé avoir travaillé s'il est en vacances, en congé payé, en accident de travail ou en toute autre situation convenue par écrit entre l'Employeur et le salarié.
- 24.03 L'Employeur pourra déduire de toute rémunération due au salarié qui quitte son emploi avant la fin d'une année de calendrier, les congés de maladie payés en trop.
- 24.04 En cas d'absence pour maladie, le salarié doit aviser son chef de département ou toute autre personne désignée à cet effet dès la première journée de son absence et avant le début de son horaire de travail à moins d'impossibilité de le faire.
- 24.05 Aucune période d'attente pour le paiement des congés de maladie.
- 24.06 a) Les congés de maladie ne s'accumulent en aucune circonstance d'une année à l'autre. Le salarié reçoit en paiement des congés de maladie auxquels il a droit le nombre d'heures régulières pour lesquelles il est normalement programmé à l'horaire payées à son taux horaire régulier incluant les pourboires.
- b) Au 31 décembre de chaque année, les salariés réguliers ont droit au remboursement du solde non utilisé des sept (7) premiers jours de congés de maladie accumulés et non utilisés (huit (8) à compter du 1er janvier 2012). Pour chacun des jours de congés de maladie accumulés et non utilisés, le salarié reçoit le nombre d'heures régulières pour lesquelles il est normalement programmé à l'horaire payées à son taux horaire régulier incluant la moyenne des pourboires déclarés pour les jours où il a travaillé.
- c) Les congés de maladie non utilisés au 31 décembre sont payés au plus tard le 22 janvier de l'année qui suit, sur un chèque à part de la paie régulière.
- d) Lorsque le salarié a épuisé le crédit de sept (7) jours (huit (8) à compter du 1er janvier 2012) de congés de maladie monnayables et remboursables auxquels il a droit, il peut utiliser trois (3) (deux (2) au 1er janvier 2012) autres jours de congés de maladie payés mais il est entendu que ces congés ne sont pas remboursables lorsque non utilisés.
- e) Les salariés qui le désirent peuvent demander que le montant de leurs journées de maladie non utilisées soit versé directement à leur R.E.E.R.
- f) La période de référence pour établir la moyenne des pourboires sera la période de douze (12) mois comprise dans l'année de calendrier qui précède l'année où le congé est payé.
- 24.07 Le salarié doit faire la preuve de sa maladie en produisant un rapport de son médecin sur demande ou toute autre preuve considérée comme satisfaisante par son Employeur. L'Employeur n'exige pas de certificat médical pour les deux (2) premières journées d'absence sauf s'il considère qu'il y a abus.

Le certificat médical exigé par l'Employeur durant les deux (2) premières journées d'absence est aux frais de l'Employeur.

24.08 Le régime d'assurance présentement en vigueur demeure inchangé:

- a) La police d'assurance est émise au nom de l'Employeur et du syndicat et elle sera administrée par l'Employeur.

- b) Assurance-vie :
- | | |
|---------------------------|----------|
| Pour le salarié | 40,000\$ |
| Pour le conjoint | 5,000\$ |
| Pour les enfants à charge | 2,000\$ |

- c) Invalidité long terme :

Dans le revenu d'invalidité auquel les salariés ont droit, il est tenu compte des pourboires jusqu'à concurrence de l'équivalent d'un revenu annuel incluant pourboires de cinquante-cinq mille dollars (55,000\$).

Le pourboire auquel le salarié a droit pour chaque jour d'invalidité est calculé à partir de la moyenne des pourboires déclarés pour les jours où le salarié a travaillé.

La période de référence pour établir la moyenne des pourboires sera la période de douze (12) mois comprise dans l'année de calendrier qui précède l'année où le congé est payé.

- d) Le régime est contributoire à raison de quarante pour cent (40%) de la part du salarié et soixante pour cent (60%) de la part de l'Employeur.
- e) Durant les premiers trente (30) jours d'une absence sans solde d'un salarié, l'Employeur acquitte sa part de la prime d'assurance dans la mesure où le salarié s'acquitte de sa propre part. Au-delà des trente (30) premiers jours d'absence sans solde, le salarié peut demeurer couvert par le régime d'assurance à la condition de payer la totalité des primes. Le salarié et l'Employeur doivent prendre entente pour le paiement de la part du salarié durant son absence sans solde.

Le plan dentaire familial est couvert par le présent régime d'assurance.

- 24.09 Le régime rembourse un examen de la vue par période de vingt-quatre (24) mois jusqu'à concurrence d'un maximum de cinquante dollars (50\$).

ARTICLE 25 CHÈQUES DE PAIE

- 25.01 Le salaire est payé à tous les deux (2) jeudis avant quatorze heures (14h00) par dépôt direct.

Si le jour de paie tombe un jour de congé férié pour le salarié, le bulletin de paie est remis la veille du jour prévu à compter de quatorze heures (14h00).

Si un salarié est en congé hebdomadaire le jour prévu pour la paie, ce dernier, sur demande à son supérieur immédiat, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, peut obtenir que son bulletin de paie lui soit remis la veille à compter de quatorze heures (14h00).

- 25.02 L'Employeur s'engage à fournir les mêmes détails que ceux qui sont actuellement fournis sur le bulletin de paie mais en ajoutant le montant cumulatif de la contribution du salarié et de l'Employeur dans le R.E.E.R. le cas échéant.
- 25.03 L'Employeur remet les relevés de gains pour fins d'impôt au plus tard le 10 février de chaque année.
- 25.04 Dans le cas de toute erreur de vingt (\$20.00) dollars et plus sur sa paie, le salarié peut, sur demande, obtenir correction immédiate de telle erreur.

ARTICLE 26 CONGÉS SPÉCIAUX

- 26.01 Tous les salariés ayant complété leur période de probation ont droit aux congés payés suivants à la condition qu'ils soient programmés à l'horaire pour travailler lors de ces jours

- a) En cas du décès de son enfant, de l'enfant de son conjoint ou du décès de son conjoint : dix (10) jours consécutifs à compter du décès;
- b) En cas du décès de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère : quatre (4) jours consécutifs à compter du décès ;
- c) En cas du décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son grand-père, de sa grand-mère, du grand-père de son conjoint et de la grand-mère de son conjoint, des petits-enfants : un (1) jour, soit le jour des funérailles.
- d) Les congés spéciaux prévus aux alinéas a) et b) qui précèdent peuvent être pris de façon non consécutive si les circonstances entourant le décès, l'inhumation ou la crémation le justifient et s'il y a entente à cet effet entre les parties.
- e) Si le salarié est en vacances annuelles pendant des circonstances entourant un décès, il peut s'il le désire, reporter ses journées de vacances à la fin de sa période ou, dans une autre période de l'année, sans perte de ses journées de vacances.

26.02 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée ouvrable payée durant laquelle il était programmé à l'horaire, à l'occasion de son mariage, moyennant un préavis écrit de quatorze (14) jours.

Après entente avec l'Employeur et selon les disponibilités, le salarié pourra prendre ses vacances annuelles lors de la période de son mariage.

- 26.03
- a) 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 si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.
 - b) Ce congé peut être fractionné en journée 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.
 - c) Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.
 - d) Toutefois le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.
 - e) Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Le présent article ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.
 - f) Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié. Il peut aussi débuter la semaine où le salarié quitte son travail pour se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.
 - g) Le congé parental se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après que l'enfant a été confié au salarié. À certaines conditions, il peut se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou l'adoption.

26.04 La salariée enceinte a droit à une période continue de congés sans solde pour maternité n'excédant pas dix huit (18) semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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

26.05 À 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.

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

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

26.08 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalant à la date du retard.

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

Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

26.10 La salariée qui revient au travail doit se présenter à la date mentionnée à l'avis prévu à la clause précédente ou avant cette date moyennant un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. La salariée doit dans tous les cas produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

26.11 À la suite de son congé de maternité et à la condition d'en avoir fait la demande par écrit au moins trente (30) jours de calendrier avant la date prévue de son retour au travail, la salariée peut choisir de prendre un congé de maternité supplémentaire sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pour s'occuper de son enfant. En tout temps à l'intérieur de cette période, la salariée peut revenir au travail sur préavis écrit donné à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance.

26.12 La salariée régulière peut s'absenter sans solde, jusqu'à un maximum de trois (3) journées complètes divisibles en demi-journées pour des visites médicales reliées à sa grossesse.

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

26.14 En plus du salaire auquel le salarié a droit au terme du présent article, le salarié reçoit, pour tous les congés spéciaux, la moyenne des pourboires déclarés pour les jours où il a travaillé.

La période de référence pour établir la moyenne des pourboires sera la période de douze (12) mois compris dans l'année de calendrier qui précède l'année où le congé est payé.

26.15 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

- 26.16 Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cas d'une adoption. Il peut aussi débuter la semaine où le salarié quitte son travail pour se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.
- 26.17 Le congé parental se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après que l'enfant a été confié au salarié. À certaines conditions, il peut se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou l'adoption.
- 26.18 À la fin du congé de maternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel sans perte de son rang sur la liste de rappel, avec les mêmes avantages, y compris le taux de salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail. Si le poste est aboli, le salarié conserve les mêmes droits et privilèges dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.
- 26.19 La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite ne doit pas être affectée par son absence sous réserve du paiement par ce dernier de sa portion s'il y a lieu.
- 26.20 Le salarié qui revient au travail peut s'il le désire réduire le nombre de jours travaillés jusqu'à quatre (4) par semaine sans perte de ses droits et privilèges qui sont prévus à la convention collective et ce pour une durée de douze (12) mois après son retour.

ARTICLE 27 CONGÉS SANS SOLDE

- 27.01 L'Employeur peut accorder à un salarié un congé d'absence sans solde pour une période maximale de six (6) mois. Le salarié doit en faire la demande par écrit un minimum de quatorze (14) jours à l'avance. La décision de l'Employeur devrait être confirmée par écrit avec copie au Syndicat dans les cinq (5) jours suivant son acceptation ou son refus. Il est entendu qu'aucun congé sans solde ne sera accordé pour exécuter quelque travail que ce soit pour le compte d'un autre Employeur.
- 27.02 L'Employeur peut, sur demande écrite du salarié, prolonger une absence autorisée à condition que la demande soit faite assez tôt pour permettre la prolongation du congé avant l'expiration de ce dernier. Copies de cette demande et de cette autorisation seront transmises au Syndicat.
- 27.03 Le salarié qui ne retourne pas au travail à l'expiration de l'absence autorisée ou de sa prolongation perd son emploi et son ancienneté, à moins de prouver qu'il en a été empêché par maladie ou par force majeure. L'Employeur peut exiger qu'un médecin de la compagnie contrôle, par un examen, les raisons invoquées par le salarié qui ne se présente pas au travail à la date prévue.
- 27.04 Dans le cas des absences prévues aux paragraphes qui précèdent, le salarié reprend à son retour au travail l'ancienneté qu'il avait à son départ et qu'il a continué d'accumuler pendant son congé. Il reprend aussi à ce moment le poste qu'il occupait ou tout autre poste auquel son ancienneté pourrait lui donner droit si son poste n'existe plus.
- 27.05 Un salarié en congé sans solde peut retourner au travail avant la fin de son congé sans solde en donnant un préavis écrit à cet effet au moins quatorze (14) jours avant la date prévue pour son retour. Seuls les salariés qui ont demandé un congé initial de plus de deux (2) mois peuvent utiliser les dispositions prévues à la présente clause.
- 27.06 Un salarié peut s'absenter du travail sans salaire pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire, en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Ce congé peut être fractionné en journée. Une journée peut aussi être fractionnée. Il est entendu que pour obtenir un tel congé, cela ne doit nuire à la bonne marche de l'Entreprise.

ARTICLE 28 COMPARUTION DEVANT LES TRIBUNAUX OU COMMISSION D'ENQUÊTE

28.01 Un salarié qui est requis par la Cour de remplir les fonctions de juré et qui est requis par "subpœna" à servir dans une cause où il n'est pas partie intéressée et qui doit s'absenter de son travail est rémunéré au taux horaire incluant les pourboires de sa position pour les heures de travail perdues moins le montant qui lui est alloué pour agir comme juré, à l'exclusion des frais additionnels payés par la Cour pour ses repas, son logement, son transport et autres dépenses.

ARTICLE 29 PERFECTIONNEMENT

29.01 Un salarié régulier ayant au moins un (1) an d'ancienneté et qui désire obtenir un congé sans solde pour parfaire ses connaissances dans le secteur de l'hôtellerie peut en faire la demande écrite à l'Employeur en spécifiant la teneur du cours qu'il entend suivre, la maison d'enseignement où il compte suivre ce cours de même que la durée d'un tel cours. L'Employeur se réserve le droit de décider du nombre de salariés qui peuvent bénéficier de tels privilèges. L'Employeur rembourse les frais de scolarité encourus par le salarié pour suivre son cours s'il accorde le congé sans solde, s'il approuve le cours suivi par l'employé et si ce dernier le termine avec succès.

29.02 L'Employeur et le salarié peuvent, par écrit, convenir de toute autre condition relative au perfectionnement.

ARTICLE 30 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET RAPPEL

30.01 a) Sauf stipulations contraires dans la présente convention, le surtemps autorisé qui précède ou suit immédiatement une journée normale de huit (8) heures de travail ou qui excède une semaine normale de quarante (40) heures est rémunéré à une fois et demie (1 ½) le taux horaire du salarié. Malgré ce qui précède, le surtemps autorisé est payé à deux (2) fois le taux horaire du salarié après douze (12) heures consécutives de travail dans une journée.

b) Le salarié requis de se présenter au travail par l'Employeur un jour de congé hebdomadaire est payé à une fois et demie (1 ½) le taux horaire de son salaire si ce travail constitue pour lui une sixième (6e) ou une septième (7e) journée de travail à l'intérieur d'une semaine de travail.

c) Tout salarié régulier qui a quitté l'Hôtel et qui est appelé pour du travail en dehors de ses heures normales est payé à temps et demi pour le travail effectué mais il ne reçoit jamais moins que l'équivalent de quatre (4) heures à une fois et demie (1 ½) le taux horaire de son salaire.

d) Il est entendu que les jours fériés, flottants, vacances et maladies sont considérés comme des jours de travail.

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

a) de l'application des règles de l'ancienneté à l'exception de celles prévues à la clause 30.04 des présentes ou le travail est payé au taux de temps supplémentaire;

b) d'un changement d'équipe pourvu que ce changement soit fait d'un commun accord.

- 30.03 Le salarié ne travaille en temps supplémentaire qu'après y avoir été dûment autorisé, sauf dans les cas d'urgence où il ne peut pas obtenir d'autorisation préalable. Le travail supplémentaire accompli dans un cas d'urgence et sans autorisation préalable est reconnu à la condition que le salarié en fasse la réclamation dans les soixante-douze (72) heures qui suivent le moment où le travail supplémentaire a été fait.
- 30.04 Tout surtemps non prévu est offert au salarié le plus ancien de la classification pour laquelle du surtemps est nécessaire parmi ceux qui sont sur place au moment où le surtemps est requis. Dans l'hypothèse où il n'y a pas de salarié volontaire pour effectuer le temps supplémentaire, l'Employeur se réserve le droit d'exiger du salarié qualifié qui est dans le groupe dans lequel le temps supplémentaire est requis et qui est présent sur les lieux du travail et qui a le moins d'ancienneté de faire le temps supplémentaire nécessaire, sauf si ce dernier a déjà complété deux (2) quarts de service consécutifs, dans ce cas c'est le ou les salarié(s) immédiatement au-dessus de son rang qui doivent effectuer le temps supplémentaire requis.

Les parties conviennent qu'en vertu de la présente clause les salariés occasionnels sont les derniers à se faire offrir du temps supplémentaire et ils sont les premiers à qui le temps supplémentaire est imposé, le tout, de façon compatible avec les autres dispositions prévues à cette clause.

- 30.05 L'Employeur doit respecter l'ancienneté des classifications dans tous les cas de temps supplémentaire prévu.
- 30.06 À la demande du salarié et après entente écrite avec le responsable des ressources humaines, le temps supplémentaire peut être remplacé par un congé compensatoire d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées majorées selon les taux applicables.

Copie de toute entente est acheminée au Syndicat.

- 30.07 Toutes les définitions prévues à l'article 30 « temps supplémentaire et rappel » s'appliquent aux salariés à temps partiel et occasionnel.

ARTICLE 31 UNIFORMES ET VÊTEMENTS

- 31.01 La pratique passée est maintenue en ce qui concerne les uniformes et vêtements de travail. Les préposées aux réservations ont droit, le 1er juillet de chaque année, s'ils ont au moins un (1) an d'ancienneté à cette date et s'ils sont toujours en fonction, à une allocation de trois cents dollars (300\$), telle allocation remplaçant les uniformes.
- 31.02 Les salariés réguliers ont droit, le 1er juillet de chaque année, s'ils ont au moins un (1) an d'ancienneté à cette date et s'ils sont toujours en fonction, à une allocation de:
- a) cent cinquante dollars (150\$) à l'entretien technique pour le coût des chaussures de sécurité et les outils qu'ils doivent fournir dans l'exercice de leur fonction.
 - b) cent soixante-quinze dollars (175\$) à la cuisine pour le coût des chaussures de sécurité et l'aiguisage de couteaux, s'il y a lieu, qu'ils doivent fournir dans l'exercice de leur fonction.
 - c) La prime pour l'achat de bas de nylon sera de cent dollars (100\$) pour les salariés admissibles actuellement.
 - d) De plus, le comité de santé et sécurité dresse une liste de salariés appartenant aux classifications admissibles au port des chaussures de sécurité. Ces salariés se procurent, chez le fournisseur déterminé par l'Employeur, lesdites chaussures et l'Employeur en assume le coût.

Par ailleurs, les équipiers et chef équipiers au banquet se procurent chez le fournisseur déterminé par l'Employeur des chaussures de sécurité.

- e) Les chaussures de sécurité mentionnées dans les paragraphes qui précèdent, doivent être d'une marque et d'un modèle ayant fait l'objet d'entente au comité conjoint de santé et sécurité au travail.

Le port de telles chaussures de sécurité est obligatoire.

- 31.03 Pour tout salarié concerné, il est entendu que les uniformes d'hiver doivent être disponibles à compter du 1er novembre de chaque année et que les uniformes d'été doivent être disponibles à compter du 1er mars de chaque année.

Pour les salariés qui doivent travailler dans les réfrigérateurs ou congélateurs de la cuisine, il doit y avoir de disponibles des manteaux chauds en quantité suffisante.

ARTICLE 32 POURBOIRES

- 32.01 Les pourboires versés par les cadres de même que les pourboires versés pour des fonctions tenues par l'Employeur et dont le coût est défrayé par lui sont de treize virgule cinq pour cent (13,5%) du prix affiché au menu.

- 32.02 Les pourboires versés lors de fonctions «table de chef» ou de toute autre fonction similaire sont de treize virgule cinq pour cent (13,5%) du prix affiché au menu.

32.03 Service aux chambres et Minibars

- a) Pour la mise en place d'un bar dans une chambre ou suite (sans boisson), l'Employeur paie au salarié qui fait le service un montant de quinze pour cent (15%) du montant facturé au client ;
- b) Pour la mise en place d'un bar dans une chambre ou suite (avec boisson), l'Employeur paie au salarié qui fait le service un montant de quinze pour cent (15%) du montant facturé au client ;
- c) Pour la mise en place de verres ou d'assiettes dans une chambre ou suite, l'Employeur paie au salarié qui fait le service un montant de quinze pour cent (15%) du montant facturé au client.
- d) 15% de frais de service sont ajoutés à la facture des clients.
- e) La chambre deux mille six cent onze (2611), ainsi que le service de traiteur sont offerts aux salariés du service aux chambres en priorité.

La Brasserie Osco! et Sarah B.

- 32.04 Un pourboire de quinze pour cent (15%) sera chargé dans les restaurants et bars pour tout groupe de six (6) personnes et plus qui réservent à l'avance et qui consentent à payer ce montant. Le quinze pour cent (15%) est chargé même si les clients faisant partie du groupe de six (6) paient séparément.

- 32.05 Lorsqu'un client vient manger au restaurant Osco! avec un coupon provenant du "Club Exécutif", il est convenu qu'un montant de deux dollars vingt-cinq cents (2.25\$) par coupon est remis aux serveurs.

- 32.06 Les pourboires dus sont payés la journée même par la réception.

ARTICLE 33 CONDITIONS DIVERSES

- 33.01 a) L'Hôtel convient de maintenir le service de cafétéria à la disposition des salariés pour le service de repas et breuvage tel qu'offert présentement moyennant un prélèvement effectué par l'Employeur sur la paie de chaque salarié d'un montant de trois dollars (3.00\$) par jour travaillé. Un choix de menus est affiché la veille.

Pour ce qui est des salariés de nuit, il y aura toujours deux (2) choix de menus en plus d'avoir de la salade et des desserts. Lesdits salariés sont exemptés du prélèvement ci-haut mentionné.

- b) Un salarié qui dispense de la formation à un autre salarié à la demande de son supérieur, bénéficie d'une prime de formation d'un dollar (1\$) l'heure. Aux fins de paiement de cette prime, le formulaire de formation doit être dûment complété et signé par les 2 parties.
- c) Des heures brisées peuvent être établies. Elles sont limitées à deux (2) tours de service par période de douze (12) heures consécutives. Les salariés affectés à telles heures reçoivent une prime compensatoire de trois dollars cinquante (3.50\$) par jour où ils effectuent ces heures.

La période de relâche ne peut excéder quatre (4) heures
- d) Le salarié dont tout le quart de travail est accompli entre vingt-trois heures (23h00) et neuf heures (09h00) bénéficie d'une prime horaire d'un dollar (1\$) pour chacune des heures travaillées.
- e) En cas de décès d'un salarié, l'Employeur doit verser à la succession toute somme d'argent due au salarié décédé.
- f) La pratique passée est maintenue en ce qui concerne les équipements et outils qui doivent être fournis par l'Employeur.
- g) Les salariés ont droit à une prime d'un dollar (1\$) pour cirer une paire de souliers et une prime de soixante-quinze cents (0.75\$) pour le transport d'un « COT » ou d'un lit de bébé.

Entretien Ménager : préposées aux chambres et équipiers

33.02 La charge de travail des préposées aux chambres est d'un maximum de treize (13) chambres à nettoyer par jour de travail. De plus, il est convenu que dans les situations suivantes, il y a modification du nombre de chambres.

- a) L'attribution des chambres sur différents étages est faite par ancienneté.
- b) Lorsque la préposée aux chambres est assignée à des chambres réparties sur plus de trois (3) étages, le nombre de chambres est réduit d'une (1) chambre.
- c) Lorsque la préposée aux chambres doit faire douze (12) chambres ou plus qui constituent des «départs», le nombre de chambres est réduit d'une (1) chambre.

De plus, le dimanche, lorsque que la préposée aux chambres doit faire dix (10) chambres ou plus qui constituent des «départs», le nombre de chambres est réduit de deux (2) chambres.
- d) Les suites aux 25ième et 26ième étages comptent pour 2 chambres étant entendu que les autres chambres se terminant par 00 comptent pour une chambre. La suite 2600 compte pour 4 chambres lorsque louée au complet.
- e) Lorsque la préposée aux chambres doit faire trois (3) lits supplémentaires « COT » ou lits de bébé ou plus, le nombre de chambres est réduit d'une (1) chambre.
- f) Lors de libérations pour des réunions patronales ou syndicales prévues à la convention collective, l'Employeur convient de réduire le nombre de chambres, d'une (1) chambre par tranche de trente (30) minutes de rencontre ou réunion.
- g) L'Employeur paie un dollar et cinquante (\$1.50) par lit supplémentaire ou lit de bébé qu'un salarié doit faire

- h) Lorsque l'Employeur demande aux équipiers de transformer une chambre en salle de réunion et/ou salon banquet, il donne une prime de cinq dollars (5,00\$) pour démonter la chambre et cinq dollars (5,00\$) pour la remonter. La prime est séparée entre les salariés qui ont effectué le travail.

Loge Chasseurs/Portiers

- 33.03 Dans le cas de livraisons facturées ou non à un client, l'Employeur paie au salarié qui fait le service un montant de deux dollars (2.00\$).
- 33.04 Les chasseurs et portiers qui effectuent la manutention des bagages se partagent deux dollars cinquante (2.50\$) à l'entrée et deux dollars cinquante (2.50\$) à la sortie pour la manutention des bagages dans le cas des "tours" lorsque tels montants sont négociés et compris dans le contrat avec l'organisateur de tels "tours".

Consigne

Les frais de consigne seront d'un dollar (1\$) par item, payable en comptant au portier ou chasseur au moment où l'item est déposé en consigne. Il n'y a aucun frais de consigne pour tout client en attente d'une chambre au moment de son arrivée ou lorsque l'hôtel ne peut offrir un départ retardé au client. L'hôtel fournira les billets pour contrôler les entrées et sorties d'items, ces billets devront préciser le montant des frais réclamés pour le service de consigne.

La Brasserie Osco! et Sarah B.

- 33.05 Les factures remises aux clients auront l'inscription « taxes » au lieu de « TPS-TVQ » et l'inscription « service non inclus » sera écrite en français et en anglais.
- 33.06 L'Employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il rembourse la facture d'un client qui part sans payer avant qu'une discussion intervienne à ce sujet au comité conjoint. Il est entendu que lorsque cette situation se produit (client qui part sans payer) le montant de la facture sera enlevé du total de la vente du salarié.
- 33.07 **L'Employeur paie les frais de bouchon suivants:**
- 1) vins, vins mousseux : 8,00\$ la bouteille
 - 2) champagne : 9,00\$ la bouteille
 - 3) bières : 0,75\$ la bouteille
 - 4) fort et digestif : 9,00\$ la bouteille

N.B. Pour les frais de bouchon de vins, vins mousseux et champagne, un Magnum est réputé être l'équivalent de deux (2) bouteilles et tout format supérieur au Magnum est évalué sur la base d'une (1) bouteille de 750ml

33.08 Service aux chambres

Le salarié qui, à la demande de l'Employeur, effectue une livraison complémentaire reçoit un dollar cinquante (1.50\$) par livraison complémentaire.

33.09 Entretien technique

Un salarié du groupe entretien technique qui travaille seul sur un quart de jour ou de soir reçoit une prime de quatre-vingt-dix sous (0.90\$) par heure de travail pour la durée de son quart de travail.

33.10 Concierge

L'employeur rembourse au concierge qui est membre de l'association « Clé d'or », sa cotisation annuelle. De plus, l'Employeur libère le concierge jusqu'à un maximum de six heures par année sans perte de salaire afin d'assister aux réunions de ladite association.

33.11 Prime de formation

Lorsqu'il a reçu l'approbation de son supérieur immédiat, un salarié qui procède à la formation d'un autre salarié bénéficie d'une prime de formation d'un dollars (1\$). Aux fins de paiement de cette prime, le formulaire de formation devra être dûment complété et signé par les deux (2) parties.

ARTICLE 34 RÉGIME DE RETRAITE

34.01 a) L'Employeur s'engage à contribuer au régime de retraite des salariés soit le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, un montant d'argent équivalent à celui qu'il déduit du salaire du salarié, mais ceci, jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5%) et le taux horaire régulier du salarié est majoré de ses pourboires déclarés pour chacune de ses heures régulières payées.

À compter du 1er janvier 2012, le maximum de cinq pour cent (5%) est remplacé par un maximum de six pour cent (6%). Les salariés ayant atteint l'âge de cinquante-trois (53) ans bénéficient d'une majoration de point cinq pourcent (0.5%) de plus que les autres salariés.

- b) Le salarié admissible au régime a la liberté de contribuer un montant plus substantiel dans ce régime s'il le désire sans pour autant changer la limite de contribution de l'Employeur.
- c) Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements, en signant le formulaire de modification du Fonds, disponible auprès de la section locale du Syndicat, le Syndicat en fait parvenir copie à l'Employeur et au Fonds de solidarité.
- d) L'Employeur s'engage à faire parvenir au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, à tous les mois, les contributions des salariés déduites à la source ainsi que ses contributions au régime de retraite des salariés.
- e) Il est entendu que la participation à ce régime de retraite collectif est obligatoire.
- f) Sont admissibles au régime de retraite les salariés réguliers et à temps partiels qui ont acquis un statut de régulier ou de temps partiel depuis un an ou plus.
- g) Pour toute contribution qui excède le trois pour cent (3%) au REER collectif du Fond de solidarité, les salariés peuvent décider de contribuer dans un autre REER collectif de leur choix et l'Employeur accepte d'effectuer les déductions à cet autre REER.

34.02 Prime d'incitation à la retraite

Un salarié qui a atteint le facteur soixante-quinze (75) (son âge plus le nombre d'années service équivalent à soixante-quinze (75) ou plus) reçoit une prime de départ équivalant à une (1) semaine de salaire incluant le pourboire déclaré par année de service jusqu'à concurrence de huit mille dollars (\$8,000.00). L'employeur accordera les demandes selon le principe du «premier arrivé premier servi». Une fois que le total des demandes atteint quatre-vingt mille dollars (\$80,000.00) dans une année de calendrier, l'employeur peut refuser. S'il y a plusieurs demandes en même temps, l'employeur procède par ancienneté.

Pour l'année 2010, l'ancienneté prévaudra sur le principe "premier arrivé, premier servi"

Pour bénéficier de sa prime, l'employée remet sa démission.

34.03 Cours de préparation à la retraite

Tout salarié régulier de cinquante (50) ans et plus peut participer à un cours de préparation à la retraite organisé par l'Employeur. Ce cours aura lieu une fois l'an. La participation à ce cours est effectuée sans perte de salaire pour les salariés intéressés. De plus, les dépenses et les frais de participation à ces cours sont financés par l'Employeur.

PARTIE C

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AU PERSONNEL AFFECTÉ AUX BANQUETS

35.01 Seules les dispositions prévues à la présente partie s'appliquent au personnel des banquets sous réserve des dispositions expresses à l'effet contraire.

35.02 a) **Serveurs/barman régulier**

Les personnes dont le nom suit sont serveurs/barman réguliers aux banquets:

Raymond Faustino, Michel Binette, François Beaudoin, Charles Desgagnés, Michel-Ange Cantin, Sylvain Deshaies, Gilles Godin, Rémi Vigneault, John Boavista.

b) **Capitaine-équipier**

La personne dont le nom suit est capitaine-équipier aux banquets:

Greg Larson

c) **Équipiers réguliers**

Les personnes suivantes sont équipiers réguliers aux banquets:

Johnny Lorenzo, Marc Boutin, Olivier Martineau, Vincent Auger, Thierry Paquin.

35.03 a) **Les dispositions de la présente convention qui suivent s'appliquent au personnel régulier des banquets:**

Préambule, articles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9.

Articles 10, 11, 12, 13, 14 (sauf 14.01, 14.12, 14.13), 15, 16, 17 (toutefois, l'équipier régulier qui travaille comme serveur/barman en vertu de 35.12 prend le salaire de serveur/barman), 18,08, (Équipiers 18.09), 20.01, 20.02, 20.04, 20.05, 21.

Articles 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31.01, 31.02 33.01, 33.06, 33.07, 34.

Partie "C", Partie "D", Partie « G ainsi que toutes les lettres d'entente applicables le cas échéant.

b) **Les dispositions de la présente convention qui suivent s'appliquent aux personnels extra-banquets:**

Préambule, articles 1, 2 (sauf 2.15, 2.16, 2.17, 2.18, 2.19, 2.36, 2.37), 3, 4.01, 4.02, 4.06, 4.07, 5, 6, 7, 8, 9

Articles 10.01, 10.03, 11.07, 12, 13.03, 16, 17 (toutefois, l'équipier qui travaille comme serveur/barman en vertu de 35.12 prend le salaire de serveur/barman), 18.08, 20.01, 20.02, 20.04, 20.05, 20.07 21 (sauf 21.08, 21.16), 22.07

Articles 23.01 (grille), 24.01, 25, 26.01, 28, 31.01, 31.02 33.01, 33.06, 33.07

Partie "C", Partie "D", ainsi que toutes les lettres d'entente applicables le cas échéant.

35.04 a) **Rappel des serveurs/barman extra-banquets**

L'Employeur dresse et affiche une liste de serveurs/barman extra-banquets comprenant vingt-cinq (25) noms lesquels sont rappelés dans l'ordre prévu à la liste à la condition qu'ils soient accessibles et disponibles.

Il appartient au personnel serveurs/barman extra-banquets de faire connaître leur disponibilité par écrit pour une période de sept (7) jours et ce avant le mercredi midi de chaque semaine. Cette disponibilité doit inclure les fins de semaine et les congés fériés et le 31 décembre. Il appartient par la suite aux personnels extra-banquets de voir s'ils ont été programmés à l'horaire ou non.

À tous les douze (12) mois, cette liste est refaite et les serveurs/barman extra-banquets sont placés en fonction du nombre d'heures qu'ils ont effectuées au cours de la période de douze (12) mois qui précède de façon à favoriser les salariés qui ont fait un plus grand nombre d'heures.

Cette nouvelle liste entre en vigueur au début de la troisième (3e) semaine complète de janvier.

Dès que la liste est constituée, elle est affichée au département des banquets et une copie incluant le nombre d'heures effectuées par chaque salarié est acheminée au Syndicat.

b) **Rappel des équipiers extra-banquets**

L'Employeur dresse et affiche une liste d'équipiers extra-banquets comprenant cinq (5) noms lesquels sont rappelés dans l'ordre prévu à la liste à la condition qu'ils soient accessibles et disponibles.

Il appartient aux personnels équipiers extra-banquets de faire connaître leurs disponibilités par écrit pour une période de sept (7) jours, et ce avant le mercredi midi de chaque semaine. Cette disponibilité doit inclure les fins de semaine et les congés fériés et le 31 décembre. Il appartient par la suite aux personnels équipiers extra-banquets de voir s'ils ont été programmés à l'horaire ou non.

À tous les douze (12) mois, cette liste est refaite et les équipiers extra-banquets sont placés en fonction du nombre d'heures qu'ils ont effectuées au cours de la période de douze (12) mois qui précède de façon à favoriser les salariés qui ont fait un plus grand nombre d'heures.

Cette nouvelle liste entre en vigueur au début de la troisième (3e) semaine complète de janvier.

Dès que la liste est constituée, elle est affichée au département des banquets et une copie incluant le nombre d'heures effectuées par chaque salarié est acheminée au Syndicat.

c) Sous réserve des dispositions prévues à la clause 2.18, le salarié extra-banquets a droit à une période de vacances équivalente à la période qui lui est due selon le nombre d'années de service auprès de l'Employeur, sans affecter son rang sur la liste de rappel. Il est entendu que dans l'attribution des vacances l'Employeur accordent la préférence aux salariés dans l'ordre suivant :

a) les salariés réguliers;

b) les extra-banquets.

d) Malgré les alinéas a) et b) qui précèdent, il est entendu qu'un salarié occasionnel absent pour cause de maladie ou accident, congé maternité et/ou congé parental ne perd pas le rang qu'il avait dans l'ordre de rappel au moment de son accident ou de sa maladie s'il fait la preuve de cet accident ou maladie et s'il produit, sur demande, un certificat médical justifiant son absence à la satisfaction de l'Employeur.

Le rang de rappel est ainsi protégé pendant la période de douze (12) mois suivant la maladie ou accident, congé maternité et/ou congé parental.

- e) Les parties conviennent qu'aucun changement n'est apporté au rang de rappel des extra-banquets sauf si un extra-banquet ou son représentant formule une contestation écrite dans les soixante (60) jours qui suivent la date d'affichage de la liste de rappel. L'Employeur remet au Syndicat copie des contestations soumises par les salariés.

35.05 Le personnel extra-banquet a le statut de salarié occasionnel au sens de la présente convention collective le tout sous réserve des dispositions prévues à la clause 35.03 b).

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

Catégorie de service

A-1) **Service de nourriture**

a) **Service du petit déjeuner**

Petit déjeuner Continental servi aux tables: entre 1 et 35 clients, 1 serveur

Petit déjeuner buffet avec service aux tables: entre 1 et 24 clients, 1 serveur

Petit déjeuner buffet sans service aux tables: entre 1 et 32 clients, 1 serveur

Petit déjeuner servi à l'assiette: entre 1 et 24 clients, 1 serveur

b) **Service du lunch**

Lunch servi à l'assiette: entre 1 et 24 clients, 1 serveur

Lunch buffet avec service aux tables: entre 1 et 24 clients, 1 serveur

Lunch buffet sans service aux tables: entre 1 et 32 clients, 1 serveur

c) **Service du dîner**

Dîner servi à l'assiette: entre 1 et 20 clients, 1 serveur

Dîner buffet avec service aux tables: entre 1 et 24 clients, 1 serveur

Dîner buffet sans service aux tables: entre 1 et 32 clients, 1 serveur

d) **Service de réception**

1) Réception avec chef en salle, sans service aux tables:

Entre 1 et 30 clients: 1 serveur/barman

Entre 31 et 60 clients: 2 serveurs/barmen

Entre 61 et 90 clients: 3 serveurs/barmen

Entre 91 et 120 clients: 4 serveurs/barmen

On ajoute 1 serveur/barman pour chaque tranche de 50 clients après 120 clients.

- 2) Réception avec chef en salle, avec service aux tables:
- Entre 1 et 20 clients: 1 serveur/barman
 Entre 21 et 40 clients: 2 serveurs/barmen
 Entre 41 et 60 clients: 3 serveurs/barmen
 Entre 61 et 90 clients: 4 serveurs/barmen
 Entre 91 et 120 clients: 5 serveurs/barmen
 On ajoute 1 serveur/barman pour chaque tranche de 40 clients après 120 clients.
- 3) Réception avec hors-d'œuvre à distribuer avec petit buffet cocktail:
- Entre 1 et 30 clients: 1 serveur/barman
 Entre 31 et 75 clients: 2 serveurs/barmen
 Entre 76 et 150 clients: 3 serveurs/barmen
 On ajoute 1 serveur/barman pour chaque tranche de 50 clients après 150 clients.
- 4) Réception avec hors-d'œuvre et/ou petit buffet cocktail:
- Entre 1 et 50 clients: 1 serveur/barman
 Entre 51 et 100 clients: 2 serveurs/barmen
 Entre 101 et 150 clients: 3 serveurs/barmen
 On ajoute 1 serveur/barman pour chaque tranche de 50 clients après 150 clients.
- e) **Service de boîte à lunch servie par le personnel des banquets**
- 1) Le Service de boîte à lunch de plus de 10 clients servi par le personnel des banquets est effectué par des serveurs banquets.
- Entre 11 et 40 clients: 1 serveur/barman
 On ajoute 1 serveur/barman par tranche de 40 clients.
- 2) Le service de boîte à lunch de moins de 10 clients servi par les banquets est effectué par les équipiers banquets.
- f) **Dégustation de vins**
- 1) Dégustation de vins avec service aux tables:
- 1 serveur/barman par tranche de 30 clients
- 2) Dégustation de vins avec station et service de serveurs:
- 1 serveur par station plus 1 serveur/barman pour chaque tranche de 100 clients.
- 3) Dégustation de vins avec service de vins effectué par le client:
- 1 serveur/barman pour chaque tranche de 100 clients.
- Dans ce cas, le serveur/barman reçoit cinquante pour cent (50%) des frais habituels de bouchon.
- g) Si de nouvelles dénominations de catégorie de service non prévues sont introduites par l'Employeur, ce dernier en avise par écrit le Syndicat.
- Si le Syndicat n'est pas d'accord avec les nouveaux ratios clients-serveurs tels qu'établis par l'Employeur, il peut recourir à l'arbitrage conformément à la procédure prévue à la convention afin de faire déterminer le ratio clients-serveurs par un arbitre.
- Dans un tel cas, l'arbitre a le pouvoir de décider du ratio clients-serveurs applicable, en comparant avec les autres ratios clients-serveurs prévus à la convention collective.

A-2) **Service de bar**

1) Bar

1 à 75 clients: 1 serveur/barman
76 à 150 clients: 2 serveurs/barmen
On ajoute 1 serveur/barman pour chaque tranche de 100 clients supplémentaires après 150 clients.

2) Bar avec table de douceurs

1 à 40 clients: 1 serveur/barman
41 à 115 clients: 2 serveurs/barmen
116 à 160 clients: 3 serveurs/barmen
On ajoute 1 serveur/barman pour chaque tranche de 50 clients supplémentaires après 160 clients

A-3) **L'Employeur paie les frais de bouchon suivants:**

- 1) vins, vins mousseux: 8,00\$ la bouteille
- 2) champagne: 9,00\$ la bouteille
- 3) bière: 0,75\$ la bouteille
- 4) fort et digestifs: 9,00\$ la bouteille

N.B. Pour les frais de bouchon de vins, vins mousseux et champagne, un Magnum est réputé être l'équivalent de deux (2) bouteilles et tout format supérieur au Magnum est évalué sur la base d'une (1) bouteille par 750 ml.

A-4) **Divers**

- 1) Quand le service d'un caissier est requis pour un bar C.O.D., en aucun cas un serveur est utilisé pour faire un tel travail sauf s'il agit comme serveur/barman.
 - 2) Lors d'évènement banquet, tout découpage et cuisson sera fait par un cuisinier.
 - 3) Les six (6) premiers serveurs extra-banquets et les quatre (4) premiers équipiers extra-banquets bénéficient de deux (2) pantalons chacun et de trois (3) chemises chacun lesquels sont fournis et nettoyés par l'Employeur.
 - 4) La pratique passée en ce qui concerne l'évaluation de la valeur des banquets est maintenue.
- 35.07 a) L'horaire de travail de tous les salariés doit être déterminé et les horaires de travail doivent être affichés dans le département au plus tard à compter de quatorze heures (14h00) le vendredi qui précède son entrée en vigueur.
- b) L'attribution des fonctions banquets est faite de façon à accorder les banquets les plus rémunérateurs (y compris toutes les nouvelles fonctions) aux salariés réguliers du premier rang au dernier rang réguliers et par la suite du premier rang au dernier rang des extra-banquets dont le nom est inscrit sur la liste de rappel, et ce, par fonction et catégorie de service.
- c) Le salarié qui est requis de se présenter au travail reçoit un salaire basé sur son taux horaire avec un minimum de trois (3) heures par jour.
- 35.08 a) Les salariés appelés à faire la fermeture seront choisis par voie de tirage au sort, à moins qu'il y ait des volontaires pour faire la fermeture.
- b) Le salarié qui fait le service du petit déjeuner le jour suivant ne participe pas au tirage au sort et est le premier (1er) à partir.

- c) Le salarié qui a fait le service du petit déjeuner et du lunch le jour même ne participe pas au tirage au sort et est le deuxième (2e) à partir.
- d) Le salarié qui a fait le service du petit déjeuner ou du lunch le jour même ne participe pas au tirage au sort et est le troisième (3e) à partir.

35.09 L'Employeur retient le minimum prescrit par la loi en ce qui concerne les impôts à prélever sur les pourboires versés aux salariés affectés aux banquets.

35.10 Un salarié à qui on demande de travailler le petit déjeuner, le déjeuner et le dîner dans une même journée de travail se réserve le droit de pouvoir refuser de faire le petit déjeuner. Dans ce cas, le petit déjeuner est offert sur une base de volontariat et à défaut de pouvoir trouver du personnel pour le faire, il est alors attribué au salarié par ordre inverse sur la liste des extra-banquets et par la suite, sur la liste des réguliers.

35.11 Les horaires de travail pour les équipiers sont faits en accordant la préférence à l'ancienneté pour les équipiers réguliers par rapport aux équipiers extra. L'équipier banquets dont tout le quart de travail est accompli entre vingt-trois heures (23h00) et neuf heures (09h00) bénéficie d'une prime horaire d'un dollar (1\$) pour chacune des heures travaillées.

35.12 Les équipiers réguliers banquets qui possèdent une expérience valable, ou encore, un document certifiant telle expérience peuvent être programmés à l'horaire comme serveur/barman.

Les équipiers réguliers banquets pourront être programmés à l'horaire comme serveur/barman après le quinzième (15e) rang banquets et ce, à partir du premier (1er) serveur régulier. Il est entendu cependant que pour toute fonction ajoutée à l'horaire, les équipiers devront confirmer leur présence au moins trois (3) jours à l'avance. (Il doit toujours y avoir deux (2) jours francs entre la confirmation de l'équipier et le jour où il désire être programmé à l'horaire pour une fonction additionnelle).

En ce qui concerne les fonctions du dimanche, il doit donner sa confirmation le vendredi midi.

Les équipiers occasionnels qui possèdent une expérience valable, ou encore, un document certifiant telle expérience, peuvent être programmés à l'horaire comme serveur/barman après le dernier rang des serveurs occasionnels banquets prévu à l'article 35.04 a) Pour ce faire, les équipiers devront avoir terminé leur quart de travail ou être en congé hebdomadaire et ne pas avoir été programmés à l'horaire comme équipiers.

35.13 Pour fins de paiement du temps supplémentaire, la période étalon n'est pas établie sur une base hebdomadaire et il est convenu que la rémunération du salarié est réduite du tiers (1/3) à compter du moment où, à cause de son travail effectué au département des banquets, il effectue un nombre d'heures de travail par semaine qui le rend admissible à du temps supplémentaire.

35.14 **Pourboires:**

- a) Les pourboires versés aux salariés travaillant dans une fonction aux banquets sont de douze point cinq pour cent (12.5%). À compter du 1er juin 2012, ils seront majorés à treize pourcent (13%).
- b) Les pourboires versés lors de toute fonction banquet tenue par l'Employeur sont de six pour cent (6%) du prix affiché au menu.
- c) Les pourboires pour toutes les promotions de l'Employeur au Service des banquets sont de six pour cent (6%) du prix affiché au menu.
- d) L'Employeur continue la pratique en vigueur concernant la distribution de tous les pourboires remis aux équipiers banquets à savoir :

Les équipiers qui font moins de six (6) heures dans un quart de travail ont la moitié du pourboire redistribué sur la journée où le quart est effectué ;

Tous les pourboires des équipiers qui commencent après vingt-trois heures (23h00) seront pris sur la journée du lendemain.

- 35.15 Le salarié a droit à une pause repas non rémunérée d'une durée de trente (30) minutes sauf s'il y a accord entre le salarié et son supérieur immédiat pour une période différente. Ont droit à la pause repas les salariés qui sont requis de travailler plus de quatre (4) heures consécutives dans une journée.

Une période de quinze (15) minutes sera accordée au salarié à titre de pause repos, sans réduction de salaire, et ce, pour chaque demi-journée de travail à la condition que ladite journée de travail soit d'une durée d'au moins six (6) heures de travail. 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.

Le supérieur immédiat décide du moment où les pauses repas et les pauses repos doivent être prises.

- 35.16 Lors de l'ajout d'une fonction sur l'horaire d'un serveur régulier ou extra banquet, tel serveur se réserve le droit d'annuler une des fonctions qu'il a sur son horaire et ce dans la mesure où un autre serveur accepte d'effectuer la fonction conformément aux règles établies dans la convention collective. Telle annulation ne peut se faire que pour les fonctions tenues à partir du surlendemain où il y a un ajout de fonction.

- 35.17 Si un serveur effectue une fermeture, tel que prévu à l'article 35.08, il se réserve le droit d'annuler la fonction du petit déjeuner et/ou du lunch du lendemain si un autre salarié sur place accepte d'effectuer la fonction.

- 35.18 Toute pause-café est servie par les équipiers à l'exception des pauses-café qui exigent un service aux tables.

Toute pause-café qui exige un service aux tables est servie par les serveurs.

- 35.19 Pour les postes vacants au département des banquets, les salariés à temps partiel et les occasionnels ont priorité pour l'attribution des postes réguliers dans leur classification respective.

- 35.20 Tous les salariés des groupes quatre (4) Restaurant/Bar et groupe cinq (5) Service aux chambres / Minibar, pourront effectuer des banquets à partir des rangs suivant les équipiers banquets. Une liste de vingt-cinq (25) noms sera affichée par ancienneté. Les salariés disponibles devront effectuer des banquets seulement après avoir effectué leurs heures régulières dans leur classification respective tout cela en satisfaisant aux exigences normales du poste.

Ces salariés doivent remettre leur disponibilité au plus tard le jeudi midi qui précède l'horaire de la semaine à venir.

Il est entendu que lorsque des salariés des groupes ci-haut mentionnés travaillent au service des banquets ils sont régis par les clauses de la partie C de la convention collective.

- 35.21 Les équipiers banquets reçoivent un montant de cinquante cents (0,50\$) par client lorsqu'ils doivent monter et démonter une session dans La Ruelle.

- 35.22 Lorsque le nombre de clients est inférieur à 20, le serveur reçoit une prime de vingt dollars (\$20).

- 35.23 Les salariés des banquets qui voient leur quart de travail annulé à moins de vingt-quatre (24) heures d'avis, reçoivent une allocation équivalente à trois (3) heures de salaire.

PARTIE D

GROUPES, CLASSIFICATIONS, SALAIRES ET HIÉRARCHISATION

*H	GROUPES ET CLASSIFICATIONS	Heures	ACTUEL	AJUSTEMENT	1-Avr-10	1-Avr-11	1-Avr-12
1- Réception							
1	Préposé à l'accueil/caissière	0-320hrs	17,01 \$		17,52 \$	18,05 \$	18,59 \$
		321hrs+	20,01 \$		20,61 \$	21,23 \$	21,87 \$
1	Préposé aux réservations	0-320hrs	16,50 \$		17,00 \$	17,51 \$	18,04 \$
		321hrs+	19,42 \$		20,00 \$	20,60 \$	21,22 \$
1	Concierge	0-320hrs	16,23 \$	0,92 \$	17,52 \$	18,05 \$	18,59 \$
		321hrs+	19,09 \$	0,92 \$	20,61 \$	21,23 \$	21,87 \$
2	Chef de quart téléphoniste	0-320hrs	16,78 \$		17,28 \$	17,80 \$	18,33 \$
		321hrs+	19,74 \$		20,33 \$	20,94 \$	21,57 \$

*H	GROUPES ET CLASSIFICATIONS	Heures	ACTUEL	AJUSTEMENT	1-Avr-10	1-Avr-11	1-Avr-12
1- Réception (suite)							
3	Téléphonistes	0-320hrs	16,39 \$		16,88 \$	17,39 \$	17,91 \$
		321hrs+	19,27 \$		19,85 \$	20,45 \$	21,06 \$
4	Hôtes, hôteses Club exécutif	0-320hrs	15,39 \$		15,85 \$	16,33 \$	16,82 \$
		321hrs+	18,09 \$		18,63 \$	19,19 \$	19,77 \$
1	Chef capitaine	0-320hrs	11,93 \$		12,29 \$	12,66 \$	13,04 \$
		321hrs+	14,04 \$		14,46 \$	14,89 \$	15,34 \$
1	Chasseur/Portier	0-320hrs	11,23 \$		11,57 \$	11,92 \$	12,28 \$
		321hrs+	13,21 \$		13,61 \$	14,02 \$	14,44 \$
1	Chasseur de nuit	0-320hrs	13,69 \$		14,10 \$	14,52 \$	14,96 \$
		321hrs+	16,04 \$		16,52 \$	17,02 \$	17,53 \$

*H	GROUPES ET CLASSIFICATIONS	Heures	ACTUEL	AJUSTEMENT	1-Avr-10	1-Avr-11	1-Avr-12
2- Entretien ménager							
1	Préposé aux chambres	0-320hrs	15,61 \$		16,08 \$	16,56 \$	17,06 \$
		321hrs+	18,36 \$		18,91 \$	19,48 \$	20,06 \$
1	Préposé uniformes/couturière	0-320hrs	15,61 \$		16,08 \$	16,56 \$	17,06 \$
		321hrs+	18,36 \$		18,91 \$	19,48 \$	20,06 \$
1	Équipier	0-320hrs	15,46 \$	0,20 \$	16,07 \$	16,56 \$	17,05 \$
		321hrs+	18,16 \$	0,20 \$	18,91 \$	19,48 \$	20,06 \$
3 – Buanderie							
1	Préposé à la buanderie	0-320hrs	16,08 \$		16,56 \$	17,06 \$	17,57 \$
		321hrs+	18,91 \$		19,48 \$	20,06 \$	20,66 \$

*H	GROUPES ET CLASSIFICATIONS	Heures	ACTUEL	AJUSTEMENT	1-Avr-10		1-Avr-11		1-Avr-12	
						3%		3%		3%
3 – Buanderie (suite)										
1	Laveur	0-320hrs	16,08 \$		16,56 \$		17,06 \$		17,57 \$	
		321hrs+	18,91 \$		19,48 \$		20,06 \$		20,66 \$	
4 – Restaurant / Bar										
2	Hôte/Hôtesse (bar service)	0-320hrs	15,40 \$		15,86 \$		16,34 \$		16,83 \$	
		321hrs+	18,11 \$		18,65 \$		19,21 \$		19,79 \$	
3	Hôtes, hôtesse	0-320hrs	11,30 \$		11,64 \$		11,99 \$		12,35 \$	
		321hrs+	13,29 \$		13,69 \$		14,10 \$		14,52 \$	
1	* Serveur	0-320hrs	11,23 \$		11,57 \$		11,92 \$		12,28 \$	
		321hrs+	13,21 \$		13,61 \$		14,02 \$		14,44 \$	
1	* Barman	0-320hrs	12,59 \$		12,97 \$		13,36 \$		13,76 \$	
		321hrs+	14,82 \$		15,26 \$		15,72 \$		16,19 \$	

*H	GROUPES ET CLASSIFICATIONS	Heures	ACTUEL	AJUSTEMENT	1-Avr-10		1-Avr-11		1-Avr-12	
						3%		3%		3%
4 – Restaurant / Bar (suite)										
2	Barman service	0-320hrs	15,98 \$		16,46 \$		16,95 \$		17,46 \$	
		321hrs+	18,79 \$		19,35 \$		19,93 \$		20,53 \$	
5 – Service aux chambres / Minibars										
1	Capitaine-serveur	0-320hrs	11,93 \$		12,29 \$		12,66 \$		13,04 \$	
		321hrs+	14,04 \$		14,46 \$		14,89 \$		15,34 \$	
2	Serveur	0-320hrs	11,23 \$		11,57 \$		11,92 \$		12,28 \$	
		321hrs+	13,21 \$		13,61 \$		14,02 \$		14,44 \$	
3	Préposé aux minibars	0-320hrs	15,61 \$		16,08 \$		16,56 \$		17,06 \$	
		321hrs+	18,36 \$		18,91 \$		19,48 \$		20,06 \$	

*H	GROUPES ET CLASSIFICATIONS	Heures	ACTUEL	AJUSTEMENT	1-Avr-10			1-Avr-11			1-Avr-12			
6 – Cuisine														
1	Chef de partie	0-320hrs	19,83 \$		20,42 \$	21,03 \$	21,66 \$							
		321hrs+	23,33 \$		24,03 \$	24,75 \$	25,49 \$							
2	Commis I	0-320hrs	16,52 \$		17,02 \$	17,53 \$	18,06 \$							
		321hrs+	19,44 \$		20,02 \$	20,62 \$	21,24 \$							
3	Commis II	0-320hrs	16,04 \$		16,52 \$	17,02 \$	17,53 \$							
		321hrs+	18,87 \$		19,44 \$	20,02 \$	20,62 \$							
4	Aide-cuisinier (seulement de statut occasionnel)	0-320hrs	15,28 \$		15,74 \$	16,21 \$	16,70 \$							
		321hrs+	17,98 \$		18,52 \$	19,08 \$	19,65 \$							

*H	GROUPES ET CLASSIFICATIONS	Heures	ACTUEL	AJUSTEMENT	1-Avr-10		1-Avr-11		1-Avr-12	
						3%		3%		3%
6 – Cuisine (suite)										
3	Chef d'équipe cafétéria	0-320hrs	16,94 \$		17,45 \$	17,97 \$	18,51 \$			
		321hrs+	19,93 \$		20,53 \$	21,15 \$	21,78 \$			
3	Commis cafétéria	0-320hrs	16,40 \$		16,89 \$	17,40 \$	17,92 \$			
		321hrs+	19,28 \$		19,86 \$	20,46 \$	21,07 \$			
7 – Plonge										
1	Préposé à la plonge	0-320hrs	15,28 \$	0,38 \$	16,07 \$	16,56 \$	17,05 \$			
		321hrs+	17,98 \$	0,38 \$	18,91 \$	19,48 \$	20,06 \$			

*H	GROUPES ET CLASSIFICATIONS	Heures	ACTUEL	AJUSTEMENT	1-Avr-10		1-Avr-11		1-Avr-12	
						3%		3%		3%
8 - Banquets										
1	Serveur/barman	0-320hrs	11,23 \$		11,57 \$		11,92 \$		12,28 \$	
		321hrs+	13,21 \$		13,61 \$		14,02 \$		14,44 \$	
2	Chef équipier	0-320hrs	14,08 \$		14,50 \$		14,94 \$		15,39 \$	
		321hrs+	16,50 \$		17,00 \$		17,51 \$		18,04 \$	
3	Équipier	0-320hrs	13,29 \$		13,69 \$		14,10 \$		14,52 \$	
		321hrs+	15,64 \$		16,11 \$		16,59 \$		17,09 \$	
9 -- Entretien technique										
1	Technicien de métier (avec carte de compétence exigé par l'Employeur)	0-320hrs	21,21 \$		21,85 \$		22,51 \$		23,19 \$	
		321 hrs +	24,90 \$		25,65 \$		26,42 \$		27,21 \$	

*H	GROUPES ET CLASSIFICATIONS	Heures	ACTUEL	AJUSTEMENT	1-Avr-10	1-Avr-11	1-Avr-12
9 – Entretien technique (suite)							
2	Chef d'équipe	0-320hrs	21,21 \$		21,85 \$	22,51 \$	23,19 \$
		321hrs+	24,90 \$		25,65 \$	26,42 \$	27,21 \$
2	Technicien de métier (sans carte de compétence exigé par l'Employeur)	0-320hrs	20,19 \$		20,80 \$	21,42 \$	22,06 \$
		321hrs+	23,75 \$		24,46 \$	25,19 \$	25,95 \$
3	Aide- général	0-320hrs	16,83 \$		17,33 \$	17,85 \$	18,39 \$
		321hrs+	19,75 \$		20,34 \$	20,95 \$	21,58 \$

* Hiérarchisation

PARTIE E

CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SALARIÉS OCCASIONNELS

36.01 ARTICLES ET CLAUSES APPLICABLES AUX SALARIÉS OCCASIONNELS

Préambule, articles, 1, 2, (sauf 2.35, 2.36, 2.37) 3, 4.01, 4.02, 4.06, 4.07, 5, 6, 7, 8, 9.

Articles 10.01, 10.03, 11.07, 12, 13.03, 16, 17, 18.03, 18.04, 18.05, 18.06, 18.07, 18.08, 18.11, 18.14, 20, 21 (sauf 21.08, 21.16), 22.07, 23.01 (grille), 24.01, 26.01

Articles 23.01 (grille), 25, 26.01 28, 30, 31.01, 31.03, 32, 33.

La Partie "D" et toutes les lettres d'entente applicables le cas échéant.

PARTIE F

RÈGLES RELATIVES AUX DÉPLACEMENTS

- 1) Lors de mises à pied dans les groupes un (1), réception sauf ce qui est prévu au paragraphe 2), deux (2), entretien ménager, huit (8), banquets, il n'y aura aucun déplacement.
- 2) Lors de mises à pied parmi les chasseurs-portiers, il peut y avoir déplacement. Malgré ce qui précède dans le cas des chasseurs-portiers de nuit, le salarié mis à pied peut déplacer à la condition de prendre l'horaire hebdomadaire complet de la personne qu'il déplace.
- 3) Il peut y avoir déplacement lors de mises à pied ou réductions d'heures dans le groupe six (6) cuisines.
- 4) Il peut y avoir déplacement lors de mises à pied dans les groupes suivant à savoir :

Trois (3)	buanderie
Quatre (4)	restaurants et bars, sous réserve des dispositions prévues à 2.03, 13.01 et 14.12
Cinq (5)	service aux chambres et Minibar
Sept (7)	plonge
Neuf (9)	entretien technique
- 5) Aux termes de la Partie F, on entend par « déplacement » le droit pour un salarié régulier de déplacer un salarié d'une classification égale ou inférieure à la sienne dans son propre groupe aux conditions suivantes :
 - a) le salarié qui déplace doit avoir plus d'ancienneté que le salarié qu'il déplace.
 - b) le salarié qui déplace doit satisfaire aux exigences de la tâche.
 - c) le salarié qui déplace doit accepter le salaire de la classification du salarié qu'il déplace.
 - d) dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'affichage de l'horaire de travail en vertu de l'article 18, le salarié qui désire déplacer doit aviser son supérieur immédiat et lui indiquer la classification et l'horaire du salarié qu'il désire déplacer.
 - e) Il est entendu que l'Employeur peut décider d'annuler les mises à pied en cours d'horaire et que dans ce cas les déplacements sont annulés et les horaires originaux restaurés dès le début du quart de travail qui suit la décision de l'Employeur d'annuler les mises à pied.

PARTIE G

ALIÉNATION TOTALE OU PARTIELLE

Dans le cas d'aliénation totale ou partielle de l'entreprise, le salarié régulier mis à pied qui ne désire pas maintenir ses droits sur la liste de rappel reçoit une prime de séparation de mille (1,000.00\$) dollars par année de service jusqu'à un maximum de quinze mille (15,000.00\$) dollars. Cette paie de séparation comprend et inclus les montants prévus à la loi en cas de licenciements.

Pour avoir droit à cette prime, le salarié régulier doit posséder dix (10) ans et plus d'ancienneté. À la demande du salarié, la prime de séparation peut être versée dans un R.E.E.R., le tout conformément aux dispositions prévues à la Loi.

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

Les parties conviennent de ce qui suit :

Que les six (6) premiers salariés serveurs/barmans extra-banquets deviennent les six (6) salariés serveurs/barmans extra-banquets qui ont un rang fixe en haut de la liste des équipiers banquets. Advenant le départ d'un serveur/barman extra-banquet, le poste sera comblé en priorité par un équipier banquet régulier en tenant compte de l'ancienneté.

Le ou vers le premier janvier de chacune des années, les parties s'entendent pour évaluer le nombre d'heures effectué par les salariés concernés. Advenant un nombre d'heures jugé insatisfaisant, les parties conviennent de prendre immédiatement les moyens pour corriger la situation.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

Les parties conviennent que monsieur Michel Pépin est réputé être au niveau de la classification supérieure au service aux chambres soit numéro 1.

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU GROUPE RÉCEPTION

Les parties conviennent que l'Employeur, lors de la confection des horaires, maximise les heures des salariés réguliers en les affectant d'abord dans leur classification. Par la suite il affecte lesdits salariés dans une autre classification du groupe en utilisant les quarts résiduels qui seraient autrement attribués à des employés occasionnels puis à des temps partiel et enfin, aux employés réguliers par ordre inverse d'ancienneté. Lors de ces affectations, l'Employeur s'assure que les salariés visés rencontrent les exigences normales du poste.

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA FERMETURE DE LA BUANDERIE

Les parties conviennent que dans le cadre de la fermeture de la buanderie les dispositions suivantes s'appliquent :

- la fermeture de la buanderie ne s'effectuera pas avant le 1 novembre 2010.
- L'employeur s'engage à afficher et combler cinq (5) postes d'équipier à l'entretien ménager. Ces postes seront offerts en priorité aux salariés de la buanderie qui sont affectés par la fermeture.
- Les salariés de la buanderie pourront soit accepter un emploi à titre d'équipier à l'entretien ménager ou de préposée aux chambres ou bénéficier d'une prime de départ le tout tel que prévu dans la présente.
- S'ils acceptent un des postes ci-haut mentionnés, il est entendu qu'ils ne peuvent occuper un rang sur la liste d'ancienneté précédant celui des salariés occupant déjà l'une de ces classifications et ils conservent leur statut actuel.
- Prime de séparation : les salariés qui ne désirent pas bénéficier d'un emploi d'équipier à l'entretien ménager ou préposée aux chambres reçoivent une prime de séparation équivalant à trois (3) semaines de salaire par année de service jusqu'à un maximum de deux cent mille dollars (200 000\$). Cette prime de séparation comprends et inclus les montants prévus à la loi en cas de licenciement.
- A compter de la date de fermeture de la buanderie, l'Employeur confie aux équipiers à l'entretien ménager les tâches de nettoyage de nuit en ce qui a trait aux aires publiques de l'hôtel.

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA FERMETURE DU RESTAURANT CHEZ PLUME

Les parties conviennent que dans le cadre de la fermeture du restaurant Chez Plume les dispositions suivantes s'appliquent :

- Le salarié régulier mis à pied qui ne désire pas maintenir ses droits sur la liste de rappel reçoit une prime de séparation équivalant à trois (3) semaines (40 heures par semaine) de salaire (ainsi que le pourboire déclaré) par année de service.
- Cette prime de séparation comprend et inclus les montants prévus à la loi en cas de licenciement.

LETTRE D'ENTENTE NO. 6

Les concierges conservent leurs privilèges et droits acquis dont ils jouissaient avant la signature de cette convention collective, à savoir de vendre les services des compagnies de transport, des tours de ville, des excursions, des billets de musées et des activités de la ville qu'ils choisissent après avoir été approuvé par l'Employeur et cette disposition ne peut avoir pour effet d'avoir empêché l'employeur d'offrir d'autres fournisseurs de services que ceux existant avant la signature de la convention collective. (Exclus : les taxis qui dépendent des chasseurs et portiers.)

LETTRE D'ENTENTE NO. 7

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX SALARIÉS DU RESTAURANT OSCO ! ET DU BAR SARAH B.

Les parties conviennent que les salariés du restaurant Osco ! et du Bar Sarah B. peuvent bénéficier d'une prime de séparation équivalant à deux (2) semaines (40 heures semaine) de salaire (incluant le pourboire déclaré) par année de service, s'ils décident de quitter leur emploi. Cette prime de séparation ne s'applique que dans les quatre-vingt dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO. 8

Préposés à la réception

Les salariés de la réception embauchés avant le 1 janvier 2009 ne peuvent être tenus par la Direction de travailler sur le quart de nuit.

L'Employeur, sauf lors de situation hors de son contrôle, s'assure de confectionner les horaires de travail à la réception de façon à ce qu'il y ait suffisamment de personnel pour répondre aux besoins des clients.

LETTRE D'ENTENTE NO. 9

Équipiers banquets

Un équipier banquet doit donner un minimum de trois (3) jours de disponibilité à titre d'équipier banquet. Par la suite, il pourra être disponible comme serveur banquet et sera sélectionné en tenant compte de son ancienneté. Il doit confirmer ses préférences avant le vendredi à midi (12h00) de la semaine précédant l'horaire. Advenant une situation hors de son contrôle, le Maître d'hôtel pourra modifier l'horaire en enlevant des fonctions de serveur pour combler les besoins d'opération au poste d'équipier banquet.

LETTRE D'ENTENTE NO. 10

Déneigement

Les parties ont convenu que le déneigement, à l'exception du trottoir devant l'hôtel, ne sera pas effectué par les salariés de l'hôtel.