

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

CADBRIDGE SERVICES (CANADA) INC.
(FAIRMONT LE CHÂTEAU FRONTENAC)

ET

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

LOCAL 4277

JANUARY 1st, 2010 TO DECEMBER 31st, 2012

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
1 GROUPE NÉGOCIATEUR	1
2 INTERPRÉTATION DES TERMES.....	2
3 DROITS DE LA DIRECTION.....	5
4 SÉCURITÉ SYNDICALE	5
5 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES.....	5
6 SUPPLÉANCE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION.....	7
7 HEURES DE TRAVAIL	8
8 SURTEMPS ET APPELS	10
9 JOURS DE REPOS.....	11
10 ANCIENNETÉ	11
11 PERTE DES DROITS D'ANCIENNETÉ	14
12 PÉRIODE D'ESSAI	14
13 AFFICHAGE DES POSITIONS VACANTES.....	15
14 ABOLITIONS DE POSITIONS.....	17
15 RECLASSEMENT.....	19
16 MISE À PIED ET RAPPEL	19
17 PROCÉDURE REVENDICATIVE	20
18 MESURES CORRECTIVES ET CONGÉDIEMENT.....	21
19 ARBITRAGE DE GRIEFS.....	22
20 JOURS FÉRIÉS	23
21 VACANCES ANNUELLES	24
22 CONGÉS SPÉCIAUX	26
23 CONGÉ SANS SOLDE.....	28
24 PERFECTIONNEMENT ET AVANCEMENT.....	29
25 PROGRAMME DE PRÉVOYANCE, ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE ET HOSPITALISATION.....	30
26 GRÈVE ET LOCK-OUT.....	31
27 SALARIÉ OCCASIONNEL	31
28 COMPARUTION DEVANT LES TRIBUNAUX OU COMMISSION D'ENQUÊTE	33
29 DIVERS	33
30 RETRAITE.....	34
31 DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ.....	35
ANNEXE.....	37
LETTRE D'ENTENTE NO 1 CONCERNANT LE STATIONNEMENT POUR LES SALARIÉS	38
LETTRE D'ENTENTE NO 2 CONCERNANT LES CONDITIONS ATMOSPHÉRIQUES	38
LETTRE D'ENTENTE NO 3 CONCERNANT LES CONGÉS-ÉDUCATION PAYÉS.....	38
LETTRE D'ENTENTE NO 4 CONCERNANT LES CAISSES	39
LETTRE D'ENTENTE NO 5 CONCERNANT LE RÉGIME RÉGIME D'ASSURANCE INVALIDITÉ.....	40
LETTRE D'INTENTION CLAUSE 1.3	41

But de la convention

(96) De façon générale, le but de cette convention est d'établir et d'entretenir des relations harmonieuses entre les parties, de prévoir un prompt et équitable règlement des différends, et d'établir des conditions de travail satisfaisantes pour les parties.

Article 1 - Groupe négociateur

- 1.1 (96) Cette convention s'applique uniquement à tous les salariés au sens du *Code du travail* visés par les accréditations couvrant les catégories et classifications énumérées à l'annexe "A" de la présente ou des classifications similaires qui pourraient être créées pendant la durée de la présente convention.
- 1.2 (96) L'employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de chacun et de tous les salariés inclus dans l'unité de négociations.
- 1.3 (96) Aucune personne exclue de l'unité de négociations n'effectue du travail régi par la présente convention collective, sauf dans les cas suivants:
- lors de la formation d'un salarié;
 - l'expérimentation (accompagnée d'un salarié de l'unité de négociations);
 - lors de situation imprévue ou hors du contrôle de l'employeur pour aider les salariés afin de maintenir la qualité du service à la clientèle.
- (99) Il est entendu qu'un salarié n'est pas mis à pied, empêché d'être rappelé au travail ou que son horaire d'affectation modifié par le fait qu'une personne exclue des unités d'accréditation accomplit du travail inclus dans l'unité d'accréditation.
- 1.4 (96) L'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'entreprise, autrement que par la vente en justice, n'invalide aucune accréditation délivrée par la Commission des relations du travail, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective.
- 1.5 Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique, l'entreprise, c'est-à-dire le nouvel employeur, est liée par l'accréditation ou la convention collective comme si elle y était nommée et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, en lieu et place de l'employeur précédent.

Article 2 - Interprétation des termes

2.1 Pour fins d'application de la présente convention collective, les termes suivants ont la signification ci-après décrite:

- a) Le terme "employeur" et/ou "direction" désigne Cadbridge Services (Canada) inc. ou son mandataire, Les hôtels Fairmont.
- b) (96) Le terme "syndicat" désigne le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), local 4277.
- c) Le terme "salarié" désigne toute personne qui a complété sa période d'essai.
- d) Le terme "salarié à l'essai" désigne toute personne qui n'a pas complété la période d'essai prévue à l'alinéa 12.1.

e) Le terme "salarié régulier" désigne un salarié qui a complété sa période d'essai conformément aux dispositions de la présente convention collective, qui a obtenu une position régulière et qui est habituellement cédulé de façon régulière soit plus de trois (3) jours (minimum de six (6) heures régulières par jour) de travail par semaine, ou vingt-quatre heures (24) ou plus par semaine, même s'il est cédulé de temps à autre pour une période inférieure.

f) (10) Salarié saisonnier ou temporaire :

- i) Le terme «salarié saisonnier ou temporaire» désigne un salarié qui est embauché en sus des salariés réguliers pour parer à un besoin pour une durée déterminée.

Le salarié saisonnier est engagé pour un surcroît de travail pour les périodes s'étendant du premier (1^{er}) mai au trente et un (31) octobre inclusivement et du vingt (20) décembre au cinq (5) janvier inclusivement de chaque année.

- ii) Le salarié temporaire est engagé à toute période de l'année s'il s'agit de remplacer un salarié en congé de maternité, congé parental, congé de maladie, congé sans solde ou une absence pour une raison relevant de la CSST.

iii) L'utilisation d'un salarié saisonnier ou temporaire ne doit pas avoir pour effet :

- d'empêcher les autres salariés qualifiés du groupe concerné de compléter leurs heures normales de travail ou leur semaine normale de travail;
- d'empêcher l'affichage d'un poste en vertu de la clause 13.1;
- d'empêcher le rappel au travail d'un salarié en mise à pied.

iv) Le salarié saisonnier temporaire est assujéti à la convention collective mais il n'accumule pas d'ancienneté. Toutefois, s'il est nommé salarié régulier ou salarié à

temps partiel, son ancienneté est alors reconnue rétroactivement à sa dernière date d'embauche.

- g) (05) Le terme "salarié à temps partiel" désigne un salarié qui a complété sa période d'essai conformément aux dispositions de la présente convention collective, qui a obtenu une position à temps partiel et qui est habituellement programmé à l'horaire de façon régulière moins qu'un salarié régulier même s'il est programmé de temps à autre pour une durée supérieure. Le statut d'un salarié à temps partiel sera modifié pour le statut d'un salarié régulier pourvu que ce salarié travaille une moyenne de vingt-quatre (24) heures régulières ou plus par semaine pour une période de douze (12) mois de sa date d'entrée en service. A défaut de se qualifier durant cette période, le salarié devra se qualifier dans toute période subséquente de douze (12) mois consécutifs

Les heures travaillées par un salarié à temps partiel en remplacement de vacances, en remplacement des absences prévues à la convention, en remplacement de maladie ou accident de travail ne seront pas incorporées dans le cumul des heures pour le changement de statut.

- h) (05) Le terme "salarié occasionnel" désigne une personne qui n'est pas habituellement programmée à l'horaire de façon régulière et/ou se rapporte au travail sur appel de l'employeur. Le salarié occasionnel peut avoir des restrictions au niveau de sa disponibilité en autant que celles-ci n'empêchent pas l'employeur de rencontrer les besoins du service. Le statut d'un salarié occasionnel sera modifié pour le statut d'un salarié temps partiel pourvu que ce salarié travaille une moyenne de seize (16) heures régulières ou plus par semaine pour une période de douze (12) mois de sa date d'entrée en service. A défaut de se qualifier durant cette période, le salarié devra se qualifier dans toute période subséquente de douze (12) mois consécutifs. De plus, pour changer de statut le salarié ne doit pas avoir aucune limitation au niveau de sa disponibilité.
- i) Le terme "affectation temporaire" désigne toute affectation provisoire à une position rendue libre par l'absence temporaire du titulaire ou par son affectation à d'autres fonctions ou due à une surcharge de travail.
- j) Le terme "position" désigne toute occupation à l'intérieur d'une classification qui est régie par les dispositions de la présente convention collective.
- k) Le terme "classification" dont on fait mention dans la présente convention collective de travail désigne celles apparaissant à l'annexe "A".
- l) Le terme "catégorie" dont on fait mention dans la présente convention collective de travail désigne celles apparaissant à l'annexe "A".
- m) (96) Le terme "qualification" désigne la valeur d'un salarié suivant sa formation, ses aptitudes professionnelles et son expérience lui permettant d'occuper un poste précis.

- n) Le terme "semaine" désigne la période de sept (7) jours débutant le vendredi matin à 00h00 et se terminant le jeudi soir suivant à 24h00. Toutefois, si le dernier quart de travail du jeudi chevauche dans l'autre semaine celui-ci fera partie de la semaine de travail où le quart de travail a débuté.
- o) Le terme "position exclue" désigne toute occupation qui n'est pas régie par les dispositions de la présente convention collective.
- p) Le terme "horaire ou horaire de travail" désigne la répartition des journées de travail et de repos à l'intérieur d'une semaine.
- q) Le terme "mise à pied" désigne une interruption de travail pour une période de sept (7) jours consécutifs et plus.
- r) Le terme "abolie ou abolir une position" signifie le retrait d'une façon permanente d'une position à l'intérieur d'une classification.
- s) Partout dans la présente convention où les mots "perd ses droits d'ancienneté" sont utilisés, ces mots signifient "perd son emploi".
- t) Masculin-féminin - Partout dans la présente convention, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin.
- u) Pluriel-singulier - À moins de stipulation contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa.
- v) Conjoint – (02) Lorsqu'utilisé dans la présente convention, ce terme signifie:
- L'homme et la femme:
 - qui sont mariés et cohabitent;
 - qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - ou :
 - 2 personnes de sexe opposé ou du même sexe:
 - qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- w) Position temporairement vacante - Le terme désigne toute vacance, à une position, occasionnée par une absence temporaire du titulaire ou par son affectation provisoire à d'autres fonctions.
- x) Représentant national - Le terme désigne le directeur québécois du syndicat ou toute autre personne désignée par lui.
- y) Le terme "promotion" signifie l'affectation permanente d'un salarié à un poste comportant plus de responsabilités et ayant un salaire plus élevé que celui qu'il détenait.
- z) Service continu - Le terme désigne la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est au service de l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.

- aa) Naissance - Le terme désigne la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.

Article 3 - Droits de la direction

- 3.1 Le syndicat reconnaît que l'employeur a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement afin d'assurer l'efficacité et la rentabilité de ses opérations et de plus, il conserve tous les droits et privilèges, sujet aux seules restrictions imposées par les lois ou par la présente convention.

Article 4 - Sécurité syndicale

- 4.1 (96) Par les présentes, l'employeur s'engage à déduire de la paie de chaque salarié régi par cette convention, une somme équivalant à la cotisation syndicale, et à remettre le total de ces déductions par chèque, avant le 15 du mois suivant le mois pour lequel les cotisations ont été déduites, au secrétaire-trésorier de la section locale 4277 du Syndicat national. L'employeur, en même temps, doit remettre au syndicat la liste des salariés de la paie desquels elle a déduit une telle somme. Ladite liste doit contenir le nom du salarié, les revenus bruts et le montant des déductions.
- 4.2 (96) Comme condition du maintien de leur emploi, les nouveaux salariés embauchés par l'employeur doivent devenir membres du syndicat et le demeurer pendant la durée de cette convention collective. Les salariés actuellement membres du syndicat doivent eux aussi demeurer membres pendant la durée de cette convention collective.
- 4.3 (96) Le montant à déduire est égal au montant des cotisations syndicales et ne comprend pas le paiement des droits d'adhésion ou de droits spéciaux. Le montant à déduire demeure inchangé pendant la durée de la présente convention, sauf en cas de modification du taux des cotisations par les dispositions statutaires du syndicat. Les stipulations du présent article s'appliquent dès réception par l'employeur d'un avis écrit du syndicat annonçant le changement des taux des cotisations mensuelles.

Article 5 - Représentations syndicales

- 5.1 L'employeur, par les présentes, reconnaît que le comité syndical de trois délégués, incluant le président, est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.

Le syndicat pourra nommer un substitut, en cas d'absence de l'un des membres du comité syndical.

Les membres du comité syndical sont mandatés pour assurer le suivi des griefs faits en conformité avec l'article 17 de la convention collective et, s'il y a lieu, rencontrer à cet effet le salarié concerné ou, s'il s'agit d'un groupe, le représentant des salariés concernés.

- 5.2 Il est entendu que les délégués ont un travail régulier dont ils doivent s'acquitter comme salarié de l'employeur. Tout délégué du comité syndical peut, sans perte de salaire, laisser son poste de travail, après avoir obtenu l'autorisation de son superviseur, soit pour les fins de discuter de tout problème d'application de la convention collective, soit pour des fins d'application de la procédure de griefs, ou pour assister à une rencontre préalablement convenue avec l'employeur ou tenue en vertu de la présente convention. Cette autorisation ne peut être déraisonnablement refusée. Le délégué avise son supérieur immédiat dès son retour en poste.
- 5.3 Sur rendez-vous, un représentant national et/ou le président de la section locale pourra participer à toute réunion conjointe entre les parties.
- 5.4 L'employeur met à la disposition exclusive du syndicat un tableau d'affichage. Ce tableau sert à afficher les avis de convocation aux assemblées et tout autre avis, à condition qu'aucun préjudice de quelque nature que ce soit n'en résulte pour l'employeur.
- 5.5 L'employeur pourra accorder à un ou des salariés désignés par le syndicat, un ou des congés sans solde pour activités syndicales. Ces congés pourront être accordés à condition de recevoir un préavis de cinq (5) jours ouvrables précédant l'affichage de l'horaire pour lequel la libération est demandée. Le syndicat doit, dans son préavis, donner les noms des salariés concernés ainsi que les dates du début et de la fin de chaque congé sollicité. Ces congés ne pourront être refusés sans motif valable.
- 5.6 Chaque congé peut être échelonné sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour du congé. Le calendrier de cet échelonnement devra être indiqué dans le préavis signifié par le syndicat.
- 5.7 Ces congés sont limités, au même moment, à un maximum de trois (3) salariés, pas plus d'un par département, et l'ensemble total des jours d'absence ne peut toutefois excéder cinquante (50) jours de calendrier au cours d'une même année de convention, ces jours n'étant pas cumulatifs d'une année à l'autre.
- 5.8 Les salariés membres du Comité de négociation, d'un maximum de trois (3) salariés et de pas plus d'un (1) par département, qui doivent s'absenter de leur travail pour assister aux séances de négociations entre les parties, reçoivent directement de l'employeur le salaire et les avantages auxquels ils auraient normalement eu droit s'ils avaient été au travail durant ces absences, et ce, en autant que la convention soit toujours en vigueur.

L'employeur se rembourse en déduisant directement des cotisations syndicales les montants versés en salaire et autres avantages ainsi que cinq (5%) pourcent de frais administratifs. Il est entendu que les sept (7) premiers jours seront absorbés par l'employeur.

- 5.9 Le syndicat fait parvenir, par écrit à l'employeur, les noms des officiers du local couverts par le certificat d'accréditation, des membres faisant partie du comité syndical et de leurs substituts. Il avise sans délai l'employeur par écrit de tout changement qui se produit subséquemment.
- 5.10 À la demande de l'une ou l'autre des parties et après entente, une rencontre sera tenue au moins une fois tous les deux mois, sans perte de salaire, entre la direction, le président du syndicat et un délégué, afin de discuter de questions relatives à l'interprétation et l'application de la convention collective.
- 5.11 Le délégué du comité syndical aura l'opportunité de rencontrer chaque nouveau salarié de l'unité de négociations.

Article 6 - Suppléance et taux de rémunération

- 6.1 Le salarié temporairement affecté à une position mieux rémunérée pour une période de une (1) heure et plus et qui en remplit les fonctions pour l'accomplissement habituel des tâches qui s'y rattachent est rémunéré au taux le plus élevé pour le temps consacré à ce travail. Si l'affectation temporaire est de trois (3) heures et plus, il est rémunéré au taux le plus élevé pour la journée entière. Le fait d'assister un salarié mieux rémunéré par suite d'un surcroît de travail momentané ne constitue pas une affectation temporaire à une position mieux rémunérée.
- 6.2 Un salarié temporairement affecté à une position moins payée garde la rémunération de sa position habituelle.
- 6.3 (96) Lorsqu'une nouvelle catégorie ou un nouvel emploi est établi au sein du groupe négociateur le taux de salaire est fixé par l'employeur et le syndicat en est averti. Si le taux de salaire est désavoué par le syndicat dans les trente (30) jours de la notification, il peut être établi par un accord entre les parties. Si aucune protestation n'est reçue dans les trente (30) jours, le taux de salaire est considéré comme ayant été établi d'un commun accord.
- 6.4 (96) Sous réserve des dispositions de la présente convention, les taux de salaire énoncés à l'annexe "A" s'appliquent à tous les salariés sans exception, pendant la durée de la présente convention collective.
- 6.5 (10) Formation du personnel
Un salarié qui accepte, à la demande de l'employeur, de donner de la formation ou de l'entraînement à d'autres salariés, voit son taux horaire majoré pour chaque heure ou partie d'heure où il agit à titre de formateur. Cette prime est la suivante :
- 01-01-2010 : 0,75 \$ / heure.
- 6.6 (99) Dans le cas où l'agent de réservation sénior remplace le directeur (trice) des réservations, et ce, pour une période continue de cinq (5) jours et plus, celle-ci reçoit une prime de vingt-cinq cents (0,25 \$) l'heure pour toutes les heures ainsi travaillées.

Article 7 - Heures de travail

- 7.1 (02) La journée normale de travail est de huit (8) heures consécutives, à l'exclusion de la pause-repas, et la semaine normale de travail est de quarante (40) heures. La présente disposition ne doit toutefois aucunement être interprétée comme une garantie journalière ou hebdomadaire d'heures ou de jours de travail.

Les horaires de travail doivent être affichés le mardi précédant le début de la semaine de travail. Le salarié doit en prendre connaissance. À l'intérieur de chaque classification, les salariés sont programmés à l'horaire par ordre d'ancienneté.

Les affectations régulières commencent à l'heure fixée et ne peuvent être modifiées sans un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures au salarié. Dans la mesure du possible, l'horaire reste le même tous les jours de la semaine.

- 7.2 Un salarié qui est cédulé pour travailler cinq (5) heures et plus aura droit à une pause repas non payée qui ne doit pas être inférieure à trente (30) minutes ni supérieure à une (1) heure, sauf entente contraire. Le responsable du département fixe la période individuelle de repas prenant en considération les besoins de l'opération. La pause-repas de trente (30) minutes doit être prise après la troisième heure de travail et elle doit être complétée avant l'accomplissement de la sixième heure de travail.

- 7.3 Dans le cas d'urgence, le travail qu'un salarié peut être appelé à fournir durant la pause-repas est rémunéré au taux horaire de son salaire et on doit lui accorder, aussitôt que possible, une pause de trente (30) minutes qui n'est pas déduite de son salaire.

- 7.4 (10) Tous les salariés ont droit à une période de repos sans réduction de salaire de quinze (15) minutes pour chaque période de quatre (4) heures normales de travail. Cependant, ces individuelles périodes de repos sont déterminées par le superviseur et la période de repos est fixée, dans la mesure du possible, vers le milieu de chaque demi-journée normale de travail.

Un salarié qui est programmé pour un quart de travail de quatre (4) heures ouvert qui se qualifie pour une pause-repas selon l'alinéa 7.2, a droit, s'il le désire, de fractionner sa pause repas en deux périodes de quinze (15) minutes non payées. Une de ces périodes peut être jumelée à sa première période de repos de quinze (15) minutes. Le responsable du département fixe ladite période en prenant en considération les besoins de l'opération.

Le salarié programmé pour un quart de travail de quatre (4) heures ouvert est avisé de la prolongation de son quart de travail au moins trente (30) minutes avant la fermeture de la cafétéria, et ce, de façon à lui permettre de prendre un repas s'il le désire.

- 7.5 (96) Une période minimale de onze (11) heures peut être exigée, par le salarié concerné, entre la fin du travail le soir et le début du travail le lendemain matin.

- 7.6 Malgré toute stipulation à l'effet contraire dans le présent article et/ou les articles 8 et 9, dans le but de maximiser le total d'heures régulières et après entente écrite entre le chef de service et le salarié concerné, il pourra y avoir étalement des heures régulières de travail sur une base bihebdomadaire à l'intérieur d'une même période de paie. Il est entendu que le salarié aura droit à quatre (4) jours de repos dans ladite période. Une copie de l'entente sera remise au président du syndicat.
- 7.7 Le salarié en affectation régulière doit compléter ses heures de travail quotidiennes selon l'horaire à moins qu'il demande et obtienne la permission de ne pas les compléter.
- 7.8 (96) Le salarié qui quitte le travail dans les circonstances prévues à l'alinéa 7.7 est rémunéré au taux horaire de son salaire pour le temps fait au cours de la journée.
- 7.9 Lorsque plusieurs positions d'une même classification comportent des horaires différents au cours d'une même journée, il est permis aux titulaires, sous réserve d'approbation par l'employeur, de passer d'une équipe à une autre une fois la semaine.
- 7.10 L'employeur peut établir des affectations quotidiennes comportant huit (8) heures consécutives de travail sans pause-repas, à condition d'accorder au salarié une pause de trente (30) minutes qui n'est pas déduite de son salaire.
- 7.11 (08) Un salarié travaillant à des affectations fractionnées se voit accorder une indemnité de cinq dollars (5,00 \$) par jour.
- 7.12 Dans le cas de travail intermittent, sur une affectation régulière comportant des périodes creuses de plus de deux (2) heures, les affectations fractionnées sont limitées à deux (2) tours de service répartis sur douze (12) heures consécutives au cours de la journée.
- 7.13 Il est entendu que chaque tour de service ne sera pas inférieur à quatre (4) heures.
- 7.14 (08) Dans le cas où il est possible de le remplacer par un autre salarié déjà à l'emploi, un salarié régulier peut demander de ne travailler que trois (3) ou quatre (4) jours par semaine pour un minimum de trois (3) mois et jusqu'à un maximum d'un (1) an. À cet effet, la demande dudit salarié doit être présentée à l'employeur dans les vingt et un (21) jours de la période visée.
- L'employeur détermine le ou les jours de la semaine pendant lequel (lesquels) un salarié peut être exempté de travailler. Un salarié qui se prévaut de cet article ne peut occuper un autre emploi, et ce, sous peine de perdre le sien auprès de l'employeur. Le statut du salarié qui effectue les heures de remplacement ne sera modifié dû au fait qu'il y a augmentation dans ses heures de travail.
- 7.15 (10) Lorsque l'employeur demande à un salarié de travailler au-delà des heures prévues à son horaire de travail ou de faire des heures supplémentaires non planifiées à l'horaire et que cela a pour effet qu'il termine sa journée de travail à un moment où il n'y a plus de service de transport en commun, l'employeur lui rembourse ses frais de taxi jusqu'à un maximum de douze dollars (12,00 \$) sur présentation d'un reçu.

Article 8 - Surtemps et appels

- 8.1 (96) Sauf lors de l'application de l'alinéa 7.6, tout travail autorisé et exécuté en dehors de la semaine ou de la journée normale de travail, tel que stipulé à l'alinéa 7.1 de la présente convention collective, est considéré comme temps supplémentaire, compté en minutes et rémunéré à une fois et demie (1 ½) le taux du salaire horaire du salarié.

Si les dispositions de l'alinéa 7.6 sont invoquées, les dispositions prévues au paragraphe précédent s'appliqueront pour les heures excédant la journée normale de travail ou après avoir complété quatre-vingts (80) heures à l'intérieur d'une même période de paie.

- 8.2 Le surtemps est rémunéré au taux du salaire horaire du salarié, lorsqu'il découle:

- a) de la réglementation de l'ancienneté, ou
- b) d'un changement d'équipe,

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

- 8.3 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 temps supplémentaire accompli dans un cas d'urgence et sans autorisation préalable n'est reconnu qu'à la condition que la demande soit faite dans les soixante-douze (72) heures.

- 8.4 (02) Le surtemps qui précède ou suit l'horaire de travail du salarié est fait par ce salarié. À l'exception de ce qui précède, tout autre surtemps est volontaire par ordre d'ancienneté dans chaque classification. Toutefois, dans le cas où il n'y a pas de volontaire, l'employeur désignera le salarié qualifié en se guidant sur l'ordre inverse d'ancienneté.

Tout salarié qui travaille en temps supplémentaire plus de trois (3) heures consécutives, avant ou après sa journée normale de travail, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes.

- 8.5 Lorsqu'un salarié est appelé à fournir des heures supplémentaires de travail et que le surtemps ne précède ni ne suit immédiatement ses heures régulières, il est rémunéré une fois et demie (1 ½) le taux de son salaire horaire et ne peut recevoir moins que l'équivalent de quatre (4) heures au taux de son salaire horaire.

- 8.6 Les dispositions de l'alinéa 8.5 ne s'appliquent pas lorsque le salarié est prévenu avant de quitter son domicile de l'annulation d'un appel ou avis de surtemps.

- 8.7 (02) Un salarié régulier qui a travaillé une (1) heure et plus sur le même quart de travail en temps supplémentaire et qui en fait la demande à son supérieur immédiat avant la fin de la période de paie visée, a droit de recevoir en paiement du temps supplémentaire effectué, un crédit de congé d'une durée équivalente, en tenant compte du taux de temps supplémentaire applicable. Le salarié peut reprendre en journée ou demi-journée ledit crédit de congé pour temps supplémentaire après entente avec son supérieur immédiat.

À cet effet, les crédits de congé qui n'auront pas été pris ou monnayés au plus tard à la période de paie #25 de l'année courante sont payés avec la dernière paie de l'année courante.

Article 9 - Jours de repos

- 9.1 Tout salarié a droit à deux (2) jours de repos par semaine, lesquels sont consécutifs.
- 9.2 Nonobstant l'alinéa 9.1, lorsque l'employeur considère qu'il est difficile d'accorder chaque semaine des jours consécutifs de repos et qu'il y a plusieurs positions en cause, ces affectations sont par ordre inverse d'ancienneté dans la classification.
- 9.3 En cas de nécessité, l'ordre des jours de service peut être modifié sur préavis de quarante-huit (48) heures.
- 9.4 Le salarié qui doit travailler durant ses jours de repos reçoit pour le travail accompli deux fois son salaire horaire, le temps calculé en minutes devant lui être compté pour un minimum de quatre (4) heures pendant lesquelles il est tenu de travailler.

Article 10 - Ancienneté

- 10.1 (02) Le droit d'ancienneté s'acquiert dès que la période d'essai au service de l'employeur est complétée et l'ancienneté d'un salarié est rétroactive à la date de sa dernière entrée en service dans une position couverte à l'alinéa 1.1.

Dans le cas d'un salarié qui aurait été embauché dans une position de salarié à temps partiel ou de salarié occasionnel, la date où celui-ci obtiendra une position de salarié régulier sera considérée comme la date de sa dernière entrée en service.

Dans le cas d'un salarié qui aurait été embauché dans une position de salarié occasionnel, la date que celui-ci obtiendra une position de salarié à temps partiel sera considérée comme la date de sa dernière entrée en service.

Dans le cas d'un salarié qui a vu son statut modifié à celui de salarié occasionnel, la dernière date que celui-ci obtiendra de nouveau une position de salarié régulier ou temps partiel sera considérée comme la date de sa dernière entrée en service.

- 10.2 (96) Les listes d'ancienneté des salariés réguliers et des salariés à temps partiel sont établies en regroupant ceux-ci par statuts sur des listes individuelles, une liste pour les salariés réguliers et une liste pour les salariés à temps partiel, et ce, à l'intérieur d'une classification à l'intérieur d'une catégorie à l'intérieur de la présente accréditation, conformément à l'alinéa 1.1.
- 10.3 (05) Une liste d'ancienneté pour chacun des statuts des salariés est affichée en janvier de chaque année, de manière qu'elle soit accessible à tous les intéressés. Cette liste indique le nom de chaque salarié, sa présente classification et la date où commence son ancienneté de catégorie ainsi que sa date d'entrée en service avec l'employeur. Le représentant accrédité et le président du syndicat reçoivent un exemplaire de toutes les listes.
- 10.4 Aucun changement n'est apporté à l'ancienneté d'un salarié, sauf s'il formule une contestation écrite dans les soixante (60) jours qui suivent la date d'affichage de la liste.
- 10.5 Aucun changement n'est apporté à l'ancienneté reconnue à un salarié lorsqu'elle a figuré deux (2) fois de suite sur les listes annuelles d'ancienneté et qu'elle n'a pas été contestée dans un délai de soixante (60) jours lors du deuxième affichage.
- 10.6 L'ancienneté d'un salarié ne vaut qu'à l'intérieur de la présente accréditation à laquelle il appartient et, sauf stipulations contraires, lorsqu'un salarié est muté d'une accréditation à une autre, son ancienneté commence à courir dans l'accréditation nouvelle à la date de sa mutation.
- 10.7 Le salarié muté d'une accréditation à une autre, conformément aux dispositions de l'alinéa 13.6, qui est ensuite libéré ou déplacé de sa nouvelle position, peut exercer ses droits d'ancienneté dans l'une ou l'autre des accréditations. Une fois qu'il a exercé ses droits pour déplacer, dans l'une des accréditations, son nom est biffé des listes d'ancienneté de l'autre accréditation.
- 10.8 (08) Le salarié qui accepte un emploi saisonnier ou temporaire dans un autre hôtel des hôtels Fairmont avec l'accord de l'employeur conserve des droits d'ancienneté pendant un maximum d'un (1) an.
- 10.9 Le salarié qui, en vertu de l'application de l'article 13 - Affichage des positions vacantes, obtient une position temporaire, maintient son statut de salarié qu'il détenait avant son assignation au dit poste temporaire.
- 10.10 (05) Le salarié qui est promu à une position exclue conserve ses droits d'ancienneté pour une période n'excédant pas quatre (4) mois pour une affectation permanente et pour une période n'excédant pas six (6) mois pour une affectation temporaire. Les parties peuvent convenir d'une période plus longue suite à une entente écrite.
- 10.11 Durant cette période, le salarié maintient le paiement de la cotisation syndicale conformément à l'article 4 de la présente convention collective.
- 10.12 Lorsqu'un salarié occupant une position exclue voit sa position abolie, il peut, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent, exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir dans sa catégorie toute position qu'il est capable de remplir.

- 10.13 Le salarié régulier devra protéger toutes les heures régulières disponibles dans sa classification à l'intérieur d'une même semaine pour garder son statut.
- 10.14 (05) Le salarié à temps partiel devra protéger toutes les heures régulières disponibles dans sa classification à l'intérieur d'une même semaine pour garder son statut. À défaut, il voit son statut modifié à celui de salarié occasionnel et perd son ancienneté.
- 10.15 Indépendamment de ce qui précède, un salarié temps partiel peut faire une demande de limiter sa disponibilité pour une période temporaire n'excédant pas quatre (4) mois. Il doit être disponible un minimum de trois (3) jours par semaine et cette disponibilité doit permettre à l'employeur de rencontrer les besoins du service.
- 10.16 Le salarié qui désire faire une demande doit remplir le formulaire à cet effet et la remettre à son chef de service au moins une semaine avant l'affichage de la première horaire pour la période visée.
- 10.17 (96) Malgré toute stipulation à l'effet contraire dans le présent article et/ou les articles 7, 8 et 9 de la convention collective (à l'exception de la clause 7.6), dans le but de maximiser le total d'heures régulières, un salarié régulier qui est en réduction d'heures peut faire valoir ses droits d'ancienneté comme suit:
- a) Dans sa catégorie ou dans toute autre catégorie, pour déplacer un salarié à temps partiel ou un salarié occasionnel à condition toutefois d'avoir les qualifications voulues pour accomplir le travail.
 - b) Pour ce faire, le salarié régulier devra en informer le ou les chef(s) de service concerné(s) de sa disponibilité.
- 10.18 Les dispositions prévues à la présente convention collective, concernant les mutations ou les droits d'ancienneté d'une accréditation à l'autre ne sont valables que tant que le présent syndicat est accrédité pour les groupes visés.
- 10.19 L'ancienneté d'un salarié régulier sera toujours supérieure à l'ancienneté d'un salarié à temps partiel et l'ancienneté d'un salarié à temps partiel sera toujours supérieure à l'ancienneté d'un salarié occasionnel.

Article 11 - Perte des droits d'ancienneté

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

- a) abandonne volontairement son emploi;
- b) est congédié;
- c) le salarié mis à pied qui néglige de se présenter au travail après avoir été convoqué en personne **ou** par lettre recommandée, et qui ne donne pas de raisons valables et justifiables dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la réception de la convocation;
- d) mise à pied pour une période équivalant à la durée de son service continu sans excéder huit (8) mois;
- e) absence sans motif valable et justifiable envers l'employeur excédant trois (3) jours ouvrables;
- f) (96) sous réserve des dispositions de l'article 23, le salarié qui néglige de se présenter au travail sans raison valable soit avant ou à la fin d'une absence autorisée.

11.2 (08) Le salarié qui occupe un emploi saisonnier ou temporaire dans un autre hôtel des hôtels Fairmont, conformément aux dispositions de l'alinéa 10.08 et qui ne retourne pas à sa position antérieure dans le délai prévu d'un (1) an, perd ses droits d'ancienneté.

11.3 (96) En cas d'abolition de poste, de mise à pied ou de déplacement, un salarié régulier doit exercer tous ses droits d'ancienneté. En dernier recours, seulement, il pourra déplacer un salarié à temps partiel ayant moins d'ancienneté que lui.

11.4 Il est entendu que ce salarié conservera son nom sur la liste d'ancienneté des salariés réguliers, et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Après cette période, le salarié verra son nom effacé de la liste d'ancienneté des salariés réguliers.

Un salarié qui a déjà occupé un poste à temps partiel recouvrera sa date initiale d'ancienneté pour la période à laquelle il détient le statut de temps partiel seulement.

11.5 Le salarié qui se prévaut des dispositions prévues à l'article 14 et qui ne se présente pas dans les délais prévus perd ses droits d'ancienneté.

Article 12 - Période d'essai

12.1 Le salarié qui compte moins de trois cent soixante (360) heures de service rémunérées est considéré comme salarié à l'essai.

- 12.2 La période d'essai peut être prolongée au delà de trois cent soixante (360) heures avec entente au préalable entre les deux parties.
- 12.3 Pendant la période d'essai, l'employeur peut, à son entière discrétion, mettre fin au service de la personne.
- 12.4 Si la personne est gardée en service après la période d'essai, le début de l'ancienneté de ce nouveau salarié est établi selon l'article 10.
- 12.5 (96) Pour être considéré comme un salarié à l'essai, le salarié doit être disponible lorsqu'appelé en service pour travailler à une affectation régulière ou pour remplacer un salarié travaillant à une affectation régulière à l'occasion de vacances annuelles, de congé de maladie ou d'accident, de toute autre absence autorisée, ou pour parer à un surcroît de travail. Les trois cent soixante (360) heures doivent être complétées à l'intérieur des six (6) mois suivant son entrée en service.
- Pour se qualifier, la personne devra avoir complété sa période d'essai dans les douze (12) premiers mois de son entrée en service. À défaut, elle devra recommencer et compléter sa période d'essai dans toute période subséquente de douze (12) mois consécutifs.
- 12.6 (96) S'il se qualifie au cours de périodes subséquentes à la première période de douze (12) mois, la date établissant le début de la période des douze (12) mois où il se qualifie est considérée comme la date de sa dernière entrée en service.
- 12.7 Sauf dans le cas de congédiement, la personne en période d'essai peut avoir recours à la procédure revendicative.
- 12.8 (96) Sur une base mensuelle, une liste des nouveaux salariés est fournie au président du syndicat.
- 12.9 (08) Pour déterminer le rang d'ancienneté de plus d'un salarié embauché un même jour, un tirage au sort doit avoir lieu dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de leur embauche, et ce, en présence d'un délégué du syndicat.

Article 13 - Affichage des positions vacantes

- 13.1 Les positions suivantes de plus de trente (30) jours ouvrables que l'employeur entend combler doivent être affichées:
- a) une position existante devenue vacante;
 - b) une nouvelle position;
 - c) une position temporaire.

Les positions doivent être affichées pendant sept (7) jours de calendrier. Un exemplaire de chaque affiche indiquant les noms des candidats et ceux des personnes nommées doit être envoyé au président du syndicat lorsque les positions sont comblées.

13.2 Chaque affiche doit indiquer:

- (1) le titre de la position;
- (2) le taux de salaire;
- (3) les heures de travail, si connues;
- (4) les jours de repos, si connus;
- (5) les qualifications et/ou compétences requises;
- (6) la durée approximative de l'affectation si la position est temporaire.

13.3 Les salariés intéressés doivent, dans le délai stipulé à l'alinéa 13.1, poser leur candidature par écrit au directeur des ressources humaines.

13.4 Lorsque plusieurs positions vacantes sont affichées en même temps, le salarié a le droit de poser sa candidature à plusieurs ou même à toutes, en indiquant sa préférence. Lorsque le salarié a accepté et est muté à une position, ceci a pour effet de rendre nulles toutes ses autres candidatures.

13.5 Le salarié qui a posé sa candidature peut la retirer par un avis écrit qui doit parvenir au directeur, des ressources humaines dans le délai prescrit à l'alinéa 13.1, sans quoi sa candidature reste valable.

13.6 Si aucun salarié couvert par la présente accréditation n'obtient ladite position, celle-ci peut être accordée à un salarié couvert par une autre accréditation au Château Frontenac qui a posé sa candidature, tel que stipulé à l'alinéa 13.1. Le salarié ainsi muté conserve son ancienneté dans son ancienne accréditation et il commence à en acquérir dans la nouvelle à partir de sa mutation.

13.7 La nomination du candidat choisi se fait dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu à l'alinéa 13.1.

13.8 (96) Les nominations aux termes du présent article sont faites par l'employeur selon l'ancienneté des salariés qui possèdent les qualifications requises.

13.9 Le salarié affecté à une position par la suite de l'affichage doit démontrer ses qualifications dans un délai dont la durée varie suivant la nature du travail, mais ne doit pas dépasser trente (30) jours. S'il n'a pu démontrer ses qualifications, il reprend sa position antérieure, sans perte d'ancienneté.

Cependant, ce délai peut être prolongé au-delà de trente (30) jours avec entente au préalable entre les deux parties.

13.10 Le salarié temporairement affecté à une position doit, au terme de cette affectation, retourner à la position qu'il occupait avant son affectation temporaire.

- 13.11 (02) Un salarié qui est promu à une position exclue a le droit, durant les premiers quatre (4) mois dans son nouvel emploi, de retourner immédiatement à sa position antérieure, sans perte de ses droits d'ancienneté, et l'employeur a aussi le droit de relever le salarié de ses fonctions s'il ne la remplit pas à sa satisfaction, et le salarié a le droit de retourner immédiatement à sa position antérieure sans perte de ses droits d'ancienneté.
- 13.12 En attendant la nomination d'un candidat, les fonctions sont occupées par le salarié qualifié le plus ancien qui est disponible et qui a exprimé le désir de remplir ces fonctions.
- 13.13 Le salarié qui reprend ses fonctions régulières après une absence pour maladie de plus d'un (1) mois ou au retour de ses vacances peut, dans les sept (7) jours qui suivent, invoquer des droits d'ancienneté et poser sa candidature à une position qui a été affichée durant son absence. Si cette candidature entraîne le déplacement d'autres salariés, les salariés ainsi déplacés reprennent le poste qu'ils occupaient antérieurement.
- 13.14 Le salarié reprend ses fonctions régulières au terme d'un emploi saisonnier ou temporaire dans un autre hôtel des hôtels Fairmont, conformément aux dispositions de la présente convention collective.
- 13.15 Les positions temporairement vacantes de moins de trente (30) jours que l'employeur entend combler et les positions provisoirement créées pour moins de trente (30) jours sont remplies par les salariés qualifiés ayant le plus d'ancienneté dans la catégorie qui en font la demande dans les sept (7) jours avant le début de la vacance ou de la création de la position. Toutefois, il est entendu qu'à moins d'accord contraire entre l'employeur et le président du syndicat, le titulaire d'une position ne peut exercer ses droits d'ancienneté à l'égard d'une position temporairement vacante que:
- (a) si l'affectation comporte une augmentation rémunératoire, ou
 - (b) si la position devient vacante pour plus de cinq (5) jours.

Article 14 - Abolitions de positions

- 14.1 (96) Le salarié dont la position est abolie doit faire valoir ses droits dans sa catégorie ou dans toute autre catégorie à la condition d'avoir les qualifications requises pour accomplir le travail.
- 14.2 (02) Dans l'éventualité où il est nécessaire d'abolir une position, un avis de dix (10) jours de calendrier est donné au salarié.
- 14.3 Le salarié qui fait valoir ses droits d'ancienneté conformément aux dispositions de l'alinéa 14.1 doit formuler son choix par écrit à l'intérieur de la période prévue à l'alinéa 14.2. Il doit commencer à travailler à sa nouvelle position à la date exigée par l'employeur ou au plus tard à la date correspondant au début de la nouvelle semaine de travail qui suit immédiatement la date de l'abolition de son poste, à moins d'empêchement sérieux pour cause de maladie justifiable ou d'absence autorisée.

- 14.4 (96) Dans l'éventualité d'une amélioration technologique ou dans les procédés et méthodes de travail, l'employeur doit, avec la collaboration du syndicat, faciliter au salarié affecté l'adaptation aux dites améliorations, modifications ou transformations.
- 14.5 (96) Dans tous les cas d'améliorations technologiques prévues à l'alinéa 14.4, l'employeur donne au syndicat un préavis écrit d'au moins quarante-cinq (45) jours. Ce préavis doit contenir à titre indicatif:
- a) la date prévue pour le changement technologique;
 - b) la nature du changement technologique;
 - c) les occupations visées ou le ou les salariés visés;
 - d) les moyens envisagés pour permettre au salarié de s'y adapter.
- 14.6 (96) Dans tous les cas prévus à l'alinéa 14.4, l'employeur doit fournir un entraînement approprié ne devant pas excéder deux cent quarante (240) heures régulières de service rémunérées, aux salariés directement affectés par un tel changement en tenant compte de l'ancienneté, et ce, afin de donner la possibilité aux salariés visés de maintenir leur emploi.
- 14.7 (96) Dans l'éventualité où un poste de travail est aboli par suite de l'application de l'alinéa 14.1, le titulaire doit d'abord faire valoir ses droits à l'égard de tout poste compris dans sa catégorie d'ancienneté et pour lequel il est qualifié pour accomplir le travail.
- 14.8 S'il ne trouve pas d'emploi dans sa catégorie parce qu'il n'a pas suffisamment d'ancienneté, il peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans toute autre catégorie de son choix, à condition d'avoir les qualifications requises pour accomplir le travail. Il conserve alors l'ancienneté acquise avant l'abolition de son poste et son nom est biffé de la liste d'ancienneté de la catégorie qu'il a quittée.

Le salarié visé par le présent paragraphe a droit d'obtenir une période d'essai n'excédant pas deux cent quarante (240) heures régulières suivant l'abolition de sa position pour démontrer qu'il a les qualifications pour accomplir le travail et cela jusqu'à concurrence de trois (3) essais.

Si le salarié choisit une nouvelle occupation avant l'expiration de ce délai, il doit en aviser, par écrit, le directeur des ressources humaines.

- 14.9 (96) Le salarié qui ne s'est pas qualifié pour accomplir le travail, tel que stipulé au paragraphe 14.7, a droit à une indemnité compensatoire de licenciement comme suit:
- a) une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu; ou
 - b) deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service continu; ou
 - c) de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu; ou

d) huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

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

14.11 (96) Le salarié qui exerce ses droits d'ancienneté pour déplacer un autre salarié doit assumer l'horaire complet du salarié qui est déplacé.

14.12 (08) Dans tous les cas de cessation définitive d'activités, qu'elle soit partielle ou totale, l'employeur verse à chaque salarié régulier possédant un minimum de cinq (5) ans de service continu et qui a exercé ses droits de suppléance, une indemnité de séparation définitive égale à une (1) semaine de salaire par année de service (à son taux horaire régulier), et ce, jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines. L'indemnité de séparation payable est réduite de l'indemnité compensatoire payable selon la clause 14.9 de la convention collective.

Article 15 - Reclassement

15.1 (05) Sous réserve d'un accord entre l'employeur et le représentant accrédité du syndicat, le salarié régulier qui, selon toute évidence médicale, devient inapte à remplir ses fonctions habituelles, peut être muté à une autre position. Compte tenu de ses qualifications, il peut déplacer un salarié avec moins d'ancienneté dans sa catégorie. À défaut de pouvoir déplacer dans sa catégorie, compte tenu de ses qualifications, il peut alors déplacer dans une autre catégorie et il devient le dernier salarié régulier. S'il se rétablit par la suite, il doit reprendre son ancienne position dans son ancienne catégorie.

Article 16 - Mise à pied et rappel

16.1 Sauf en ce qui a trait aux cas fortuits, un préavis de mise à pied d'au moins quarante-huit (48) heures doit être donné aux salariés avant leur mise à pied.

16.2 (96) Toute mise à pied ou réduction des heures régulières de travail tient compte de l'ancienneté des salariés dans leur classification à l'intérieur de leur catégorie.

16.3 (96) Le salarié mis à pied doit faire valoir ses droits dans sa catégorie ou dans toute autre catégorie, à la condition toutefois d'avoir les qualifications requises pour accomplir le travail.

16.4 Pour fins de rappel, le salarié doit déposer par écrit au bureau des ressources humaines son nom, adresse et numéro de téléphone et avise ce service de tout changement qui pourrait survenir.

16.5 (96) Les salariés en mise à pied sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté, dans leur catégorie ou toute autre catégorie, à la condition d'avoir les qualifications requises pour accomplir le travail disponible.

- 16.6 Le salarié mis à pied qui possède les qualifications requises a la préférence lorsqu'il s'agit de pourvoir une position nouvelle ou une position vacante que l'employeur entend combler dans une autre catégorie que la sienne et qu'il n'y a pas de candidat qualifié parmi les salariés mis à pied appartenant à cette catégorie.
- 16.7 Le salarié qui fait valoir ses droits d'ancienneté conformément aux dispositions du présent article doit formuler son choix au bureau des ressources humaines dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent l'avis de mise à pied et il doit commencer à travailler à sa nouvelle position à la date exigée par l'employeur ou au plus tard à la date correspondant au début de la nouvelle semaine de travail qui suit l'expiration des délais ci-haut mentionnés.
- 16.8 Le salarié qui exerce ses droits d'ancienneté pour déplacer un autre salarié doit assumer l'horaire complet du salarié qui est déplacé.
- 16.9 Un salarié régulier n'est pas mis à pied ou son horaire d'affectation n'est pas modifié par le fait qu'un salarié exclu de l'unité de négociations puisse accomplir le travail qu'il effectue habituellement.
- 16.10 (96) L'employeur ne peut faire travailler des salariés occasionnels et/ou à temps partiel lorsque des salariés réguliers, possédant les compétences requises de la catégorie concernée, sont en mise à pied ou en réduction d'heures.
- 16.11 Préavis
Le salarié qui a complété trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement. 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 dix (10) ans de service continu ou plus.
- 16.12 Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, si l'employeur omet de donner ce préavis, il doit verser au salarié, au moment de son départ, une indemnité compensatoire égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

Article 17 - Procédure revendicative

- 17.1 (02) Tout salarié qui désire formuler une plainte découlant de l'interprétation, de l'application ou d'une violation de la présente convention doit soumettre son grief à la procédure suivante. Avant de formuler un grief par écrit, sauf dans le cas de congédiement et de suspension, un salarié doit discuter avec son supérieur immédiat ou en son absence son représentant, afin de lui permettre de régler le problème rencontré, et ce, avant de passer à la procédure de règlement des griefs. Le salarié peut, s'il le désire, se faire accompagner par un délégué syndical.

17.2 **Première étape**

(02) Le salarié qui se croit lésé peut soumettre son grief par écrit à son chef de service ou son représentant dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'incident qui l'a provoqué. S'il le désire, il peut se faire accompagner par le président du syndicat ou son représentant. Une décision écrite doit être rendue dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Deuxième étape

À défaut d'un règlement à la satisfaction du salarié faisant le grief, celui-ci doit soumettre par écrit le grief au président du syndicat ou son représentant. Le président du syndicat ou son représentant peut en appeler par écrit au directeur des ressources humaines ou son représentant dans les sept (7) jours ouvrables suivant la décision rendue à la première étape. Le salarié accompagné du président du syndicat ou son représentant peut être entendu par le directeur des ressources humaines ou son représentant. Une décision doit être rendue par écrit dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent cet appel.

Troisième étape

(96) À défaut d'un règlement dans les délais prévus à la deuxième étape, le grief peut être soumis à l'arbitrage, soit par le directeur québécois du syndicat ou son représentant, soit par le directeur des ressources humaines ou son représentant en vue d'une décision finale, conformément aux dispositions de l'article 19, dans les trente (30) jours de calendrier de la réception de la décision par l'autre partie.

17.3 **Grief de principe**

(96) Le président du syndicat ou l'employeur peut soumettre un grief découlant de l'application ou d'une violation de la présente convention collective, à la deuxième étape de la procédure revendicative. Cette disposition n'a pas pour but de contourner ou substituer la procédure de présentation des griefs individuels.

17.4 Les délais prescrits s'appliquent également dans le cas de griefs émanant de l'employeur.

17.5 Si un grief n'est pas acheminé par l'une ou l'autre des parties conformément aux délais prescrits dans le présent article ou à tout autre délai fixé d'un commun accord, le grief est considéré comme étant réglé en faveur de l'autre partie.

17.6 Les délais prescrits dans le présent article peuvent être prolongés avec entente signée entre les deux parties

17.7 (96) La nature du grief ainsi que la correction demandée seront précisées dans l'exposé du grief.

Article 18 - Mesures correctives et congédiement

18.1 (96) Dans l'éventualité où une suspension ou un congédiement est envisagé, une audience impartiale doit être accordée au salarié par le directeur des ressources humaines dans les sept (7) jours ouvrables suivant la connaissance du délit par le directeur des ressources humaines.

Au moins un (1) jour à l'avance, le salarié et le président du syndicat ou son représentant doivent recevoir par écrit un rapport complet (des faits connus à ce moment) des accusations portées contre le salarié, et être avisés de l'heure et du lieu de la tenue de l'audience.

À l'audience, l'employeur doit présenter toutes les preuves et/ou tous les témoins qu'il juge nécessaires et le salarié et le président du syndicat ou son représentant doivent présenter toutes les preuves et/ou tous les témoins qu'ils jugent nécessaires. Le salarié et le président du syndicat ou son représentant ont accès, s'ils en font la demande, à tous les éléments de preuve connus et l'employeur, à sa demande, a accès à tous les éléments de preuve connus de défense.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'audience, le salarié doit être avisé par écrit de la décision du directeur des ressources humaines et une copie doit être remise au président du syndicat. Si une suspension ou un congédiement est imposé, la ou les raisons de cette mesure doivent y être inscrites.

- 18.2 Lors de l'application des dispositions prévues à l'alinéa 18.1, le salarié croyant avoir été traité injustement doit soumettre son grief débutant à la deuxième étape de l'alinéa 17.1
- 18.3 Si les accusations portées contre le salarié ne sont pas justifiées, ces accusations doivent être effacées de son dossier et si le salarié est suspendu, il doit réintégrer ses fonctions à son poste régulier sans perte de salaire. Une décision est rendue pour déterminer le montant de la rémunération à verser au salarié pour le temps où il a été suspendu.
- 18.4 Les délais prescrits dans le présent article peuvent être prolongés avec entente signée entre les deux parties.
- 18.5 (02) Le salarié qui est sujet à une mesure corrective écrite, doit être informé des accusations portées contre lui par son chef de service dans les sept (7) jours de calendrier de la connaissance de ou des incidents par le chef de service.
- 18.6 (96) Aucune offense d'un salarié datant de plus de neuf (9) mois consécutifs de travail ne peut être invoquée par la suite, en autant qu'aucune autre infraction n'a été commise pendant cette période.

Article 19 – Arbitrage de griefs

- 19.1 Toute demande d'arbitrage d'un grief doit se faire par écrit et être adressée par l'une des parties à l'autre; elle doit indiquer le nom de trois (3) arbitres que la partie demanderesse accepterait.
- 19.2 Dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la réception de la demande d'arbitrage, la partie défenderesse doit choisir comme arbitre l'un des trois (3) noms inscrits dans la demande ou, à défaut, soumettre à la partie demanderesse trois (3) autres noms qu'elle considère aptes à agir comme arbitres.

- 19.3 Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les quatorze (14) jours de calendrier qui suivent la demande d'arbitrage, ou dans un délai plus long qui pourrait être établi d'un commun accord, une des deux parties demande au ministre du Travail de la province de Québec de nommer un arbitre.
- 19.4 La décision de l'arbitre est finale pour les parties concernées.
- 19.5 L'employeur et le syndicat assument respectivement les frais qu'ils engagent, relativement à l'arbitrage; toutefois, les frais généraux ou communs, y compris les honoraires de l'arbitre, sont payés en parts égales par les parties.
- 19.6 Les délais prescrits dans le présent article peuvent être prolongés d'un commun accord.

Article 20 - Jours fériés

- 20.1 (05) Sous réserve des dispositions de l'alinéa 20.2 ci-dessous, tout salarié ayant complété sa période d'essai est rémunéré au taux horaire de son salaire pour le nombre d'heures constituant sa journée normale de travail jusqu'à concurrence de huit (8) heures pour chacun des jours fériés énumérés ci-après:

Jour de l'An
Le lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête des travailleurs
Fête de la Reine
La fête nationale*
Fête de la Confédération
Fête du Travail
Jour de l'Action de Grâce
Jour de l'Armistice
Noël
Le lendemain de Noël

- * Indépendamment de ce qui suit dans cet article, la journée de la fête nationale est administrée en conformité avec les dispositions de la *Loi sur la fête nationale*. À cet effet, l'employeur communique les provisions de la *Loi sur la fête nationale* aux salariés deux semaines avant l'affichage de l'horaire contenant la fête nationale.

- 20.2 Pour avoir droit au salaire des jours fériés mentionnés à l'alinéa 20.1, le salarié doit fournir au moins une journée de travail rémunérée pendant les sept (7) jours de calendrier précédant le jour férié et au moins une journée de travail rémunérée pendant les sept (7) jours de calendrier suivant immédiatement ce jour férié. Toutefois:
- a) le salarié en vacances annuelles a droit au salaire des jours fériés comme s'il avait été en service rémunéré tous les jours du congé payé;
 - b) le salarié en absence autorisée, congé de maladie ou pour cause d'accident, qui fournit une (1) journée de travail pendant les sept (7) jours de calendrier, soit précédant, soit suivant le jour férié, a droit au salaire du jour férié pourvu qu'il ait complété sa période d'essai.
- 20.3 Si un salarié doit travailler un jour férié pour lequel il a droit à la rémunération prévue aux alinéas 20.1 et 20.2, un jour de congé compensatoire payé à son taux horaire régulier pour le nombre d'heures en service le jour férié en question lui sera accordé dans les soixante (60) jours de calendrier précédant ou suivant ledit jour férié et, s'il en fait la demande, cette journée compensatoire peut être consécutive à un jour de repos hebdomadaire.
- 20.4 Si un salarié doit travailler un jour férié et qu'il ne désire pas de journée compensatoire payée dans les délais prévus à l'alinéa 20.3, il peut, s'il en fait la demande écrite, accumuler jusqu'à cinq (5) jours de congé compensatoire qui seront payés selon le taux de salaire en vigueur au moment de l'accumulation ainsi que pour le nombre d'heures travaillées les jours de congé fériés qui seront prises avec ses vacances annuelles. Il est entendu que la demande pour l'accumulation de ces journées doit être faite en même temps que et en conformité avec les dispositions des alinéas 21.1 et 21.2.
- 20.5 (02) Si un salarié doit travailler l'un des jours fériés énumérés à l'alinéa 20.1 et qu'il n'a pas droit à la rémunération prévue aux alinéas 20.1 et 20.2, il reçoit, pour le travail accompli ce jour-là, une fois et demie (1 ½) son salaire horaire normal.
- 20.6 L'horaire journalier commençant à n'importe quel moment, de 00:01 à 24:00 heures, l'un des jours fériés énumérés plus haut est considéré comme s'il est accompli un jour férié.

Article 21 - Vacances annuelles

- 21.1 (05) Pour l'attribution des vacances, préférence est donnée, dans la mesure du possible, aux salariés qui font leur demande avant le 1^{er} avril, par ordre d'ancienneté au sein de leur classification respective. Le salarié qui néglige de faire sa demande avant le 1^{er} avril doit prendre son congé annuel au moment fixé par l'employeur, sauf entente contraire.
- 21.2 Il est entendu qu'un salarié ne se voit accorder plus de quatre (4) semaines consécutives de vacances incluant les jours fériés accumulés. Tout jour de vacances additionnel auquel un salarié a droit lui est accordé dans la mesure du possible, par ordre d'ancienneté, une fois que tous les choix de vacances ont été accordés.

- 21.3 (05) Un bulletin est affiché le 15 avril de chaque année indiquant la date des vacances de chaque salarié et, sauf entente contraire, les salariés doivent prendre leurs vacances au moment indiqué.
- 21.4 Un salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie d'un (1) an de service continu auprès de l'employeur a droit à une (1) journée de vacances payée par mois de service continu jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, ou à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4 %) de ses gains pour une telle année. Il lui est payé le plus haut montant de ces alternatives.
- 21.5 Le salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie d'au moins trois (3) ans de service ininterrompu a droit à un (1) jour de congé payé pour chaque période ou fraction importante d'une période de seize jours et deux tiers ($16 \frac{2}{3}$) de service cumulatif effectué l'année précédente, jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables.
- 21.6 Le salarié qui, au début de l'année, compte au moins sept (7) ans de service ininterrompu a droit à vingt (20) jours ouvrables de congé payés durant l'année. Au cours des années suivantes, il a droit à un (1) jour de congé payé pour chaque période ou fraction importante d'une période de douze jours et demi ($12 \frac{1}{2}$) de service cumulatif effectuée l'année précédente jusqu'à un maximum de vingt (20) jours ouvrables et jusqu'à ce qu'il soit éligible pour des congés additionnels en vertu de l'alinéa 21.7.
- 21.7 Le salarié qui, au début de l'année, compte au moins quatorze (14) ans de service ininterrompu a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé payés durant l'année. Au cours des années suivantes, il a droit à un (1) jour de congé payé pour chaque période ou fraction importante d'une période de dix (10) jours de service cumulatif effectuée l'année précédente jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables.
- 21.8 (08) Le salarié qui, au début de l'année, compte au moins vingt-deux (22) ans de service ininterrompu a droit à trente (30) jours ouvrables de congé payés durant l'année. Au cours des années suivantes, il a droit à un (1) jour de congé payé pour chaque période ou fraction importante d'une période de huit jours et un tiers ($8 \frac{1}{3}$) de service cumulatif effectuée l'année précédente jusqu'à un maximum de trente (30) jours ouvrables.
- 21.9 Pendant ses vacances, le salarié est payé au taux de salaire applicable au travail qu'il aurait normalement accompli durant cette période à sa position habituelle.
- 21.10 Tout salarié qui est appelé d'urgence au travail avant la fin de ses vacances a droit à deux (2) fois le taux horaire de base pour toutes les heures travaillées et reprend ses vacances après entente au préalable avec le directeur des ressources humaines.
- 21.11 Le salarié qui prend sa retraite alors qu'il a droit à des vacances payées peut être indemnisé pour les vacances auxquelles il a droit ou, en conformité avec l'application de l'alinéa 21.1, peut prendre ses vacances avant son départ. Le salarié qui quitte son emploi ou est congédié est indemnisé pour les vacances auxquelles il a droit lors de son congédiement ou sa démission.

21.12 Lorsqu'un salarié:

(a) quitte de son propre gré;

ou

(b) est congédié pour une raison valable;

et qu'il est plus tard réembauché, il est considéré comme un nouveau salarié et n'acquiert de droit aux vacances annuelles qu'à partir de son réemploi.

21.13 Pour les fins de calcul de la période et de l'indemnité de vacances auxquelles les salariés ont droit, l'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs allant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

21.14 (10) À la demande d'un salarié régulier, la rémunération de vacances lui est versée au moins vingt-quatre (24) heures avant son départ et sur un chèque de paie séparé.

21.15 a) Les absences justifiées pour remplir les fonctions de juré, pour témoigner devant les tribunaux ou, lorsqu'elles sont autorisées par l'employeur pour participer à des activités syndicales, comptent comme des jours de travail dans le calcul des vacances pourvu que ces absences n'excèdent pas trente (30) jours par année.

b) (10) En ce qui concerne les absences pour maladie, si elles ont pour effet de diminuer le nombre de jours de vacances, elles comptent comme des jours de travail dans le calcul des vacances.

Article 22 - Congés spéciaux (deuil, naissance, mariage)

22.1 Après avoir complété sa période d'essai, le salarié a droit à cinq (5) jours de congé payés lors du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint.

22.2 (10) Après avoir complété sa période d'essai, le salarié a droit à quatre (4) jours de congé payés advenant le décès de son père **ou** de sa mère, de trois (3) jours de congé payés advenant le décès d'un frère ou d'une sœur et d'un (1) jour de congé payé advenant le décès de sa grand-mère ou de son grand-père.

22.3 (10) Après avoir complété sa période d'essai, le salarié a droit à deux (2) jours de congé payés advenant le décès du père ou de la mère de son conjoint ou du frère ou de la sœur de son conjoint.

22.4 (02) Dans le cas d'un décès prévu aux alinéas 22.1 et 22.2, le salarié peut conserver une journée de congé pour la mise en terre si le décès survient l'hiver.

22.5 Dans le cas d'un décès prévu aux articles 22.2 et 22.3, le salarié aura droit à un (1) jour de congé supplémentaire sans solde, et ce, lorsque celui-ci aura à se déplacer plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de son lieu de résidence.

- 22.6 Après avoir complété sa période d'essai, le salarié a droit à un (1) jour de congé payé lors de la journée de son mariage.
- 22.7 (02) Il est convenu que les congés prévus aux alinéas 22.1 à 22.5 ne sont payés que pour les jours au cours desquels il aurait dû travailler dans les sept (7) jours qui suivent immédiatement le décès.
- 22.8 Après avoir complété sa période d'essai, le salarié a droit à un congé mobile par année sans perte de salaire qu'il prend à une date convenue avec l'employeur.
- 22.9 (08) 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 ou lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence seront rémunérées si le salarié justifie d'au moins soixante (60) jours de service continu.
- 22.10 Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.
- 22.11 Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- 22.12 Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter que deux (2) journées sans salaire.
- 22.13 (08) Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées, sans salaire, pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.
- 22.14 Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations et pour limiter la durée de l'absence.
- 22.15 Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée en demi-journées si l'employeur y consent.
- 22.16 Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- 22.17 (02) Le 1^{er} janvier de chaque année, tout salarié régulier ayant complété un (1) an de service continu comme salarié régulier au 31 décembre précédent, se voit créditer une banque de congés de maladie à raison de huit (8) heures pour chaque cinquante (50) jours réguliers de travail jusqu'à un maximum de quarante (40) heures de congé de maladie par année.
- 22.18 (99) Le salarié régulier peut utiliser les crédits d'heures de maladie qu'il a en banque pour compenser la perte de salaire régulier en cas d'absence pour maladie, selon l'une ou l'autre des façons suivantes:

- a) dans l'éventualité où les jours prévus sous l'alinéa 25.4 sont épuisés, un salarié pourra utiliser les journées de maladie qu'il a en banque pour compenser la perte de salaire régulier pendant la période d'attente prévue au régime d'indemnité hebdomadaire;
- ou
- b) dans le cas d'absence pour maladie de moins de quatre (4) jours, le salarié régulier a droit au paiement de tels jours de congé de maladie à compter de la première journée d'absence à l'intérieur de sa cédule de travail jusqu'à l'épuisement de sa banque de maladie;
- c) dans le but de compléter ses heures régulières de travail, le salarié régulier a droit au paiement de telles heures d'absence pour des rendez-vous chez le médecin moyennant un préavis de quarante-huit (48) heures à son chef de service.

Il est entendu qu'un salarié qui se prévaut des dispositions prévues aux paragraphes a), b) ou c) du présent alinéa sera rémunéré à raison de cent pour cent (100 %) de son taux horaire pour les heures ainsi payées.

- 22.19 En cas d'absence pour maladie, le salarié doit aviser son chef de service ou toute autre personne autorisée à cet effet dès la première journée de son absence et avant le début de son horaire de travail, à moins d'impossibilité physique de ce faire.
- 22.20 Pour toute absence l'employeur se réserve, en tout temps, le droit d'exiger un certificat médical lorsque les absences sont considérées abusives.

Article 23 - Congé sans solde

- 23.1 (10) Tout salarié qui a un (1) an de service continu peut obtenir un congé d'absence sans solde d'une durée minimale de trente (30) jours (ou moins si l'employeur y consent) et pour une période maximale de douze (12) mois.

Le salarié doit en faire la demande, par écrit, au directeur des ressources humaines ou son représentant, avec copie au syndicat, au moins trente (30) jours précédant le début prévu du congé sans solde. La demande doit indiquer la durée du congé désiré ainsi que la (les) raison (s) justifiant une telle demande. L'employeur ne peut refuser une telle demande si les conditions suivantes sont respectées :

- a) le salarié n'a pas bénéficié d'un tel congé durant les deux (2) dernières années où il était à l'emploi de l'employeur;
- b) il n'y a pas plus d'un salarié de la même classification à l'intérieur d'une catégorie en congé sans solde en même temps;
- c) le congé sans solde est accordé en priorité aux salariés ayant le plus d'ancienneté;

- 23.1 (suite)
d) que le congé n'est pas accordé pour travailler chez un autre employeur. Il est entendu que le salarié qui détient sa propre entreprise n'est pas considéré comme un autre employeur aux fins de la présente disposition.
- 23.2 (96) Le directeur des ressources humaines ou son représentant donne une réponse par écrit au salarié dans les sept (7) jours qui suivent la réception de la demande ou, plus tôt, si les circonstances l'exigent.
- 23.3 (10) Pendant son congé, le salarié conserve et accumule son ancienneté et bénéficie, à l'exception du régime d'indemnités hebdomadaires, de l'assurance groupe, le tout selon les règles d'admissibilité et d'administration du régime d'assurance groupe qui lui est applicable. Le salarié assume alors la totalité des primes. Il ne bénéficie d'aucun autre avantage prévu à la convention collective, à moins d'indication particulière.
- 23.4 (96) À son retour au travail, après un congé sans solde, le salarié reprend le poste de travail qu'il occupait à son départ, avec tous les droits et privilèges.
- Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste qu'il occupait s'il avait été au travail.
- 23.5 (96) Le salarié qui ne retourne pas au travail à l'expiration de l'absence autorisée doit prouver qu'il en est empêché par maladie. L'employeur peut exiger qu'un médecin de son choix contrôle par un examen les raisons invoquées par le salarié qui ne se présente pas au travail à la date prévue.

Article 24 - Perfectionnement et avancement

- 24.1 Les parties étant en accord, l'on doit encourager les salariés à se familiariser avec les fonctions d'autres positions de l'employeur. L'employeur peut leur en fournir l'occasion durant leurs temps libres et pendant les heures normales de travail, à condition que leurs occupations n'en souffrent pas. L'employeur peut également prendre des dispositions pour que les salariés intéressés puissent changer d'occupation l'un avec l'autre pour de courtes périodes sans que le taux de leur rémunération en soit modifié.
- 24.2 Lorsqu'un salarié doit, à la demande de l'employeur, assister à une réunion de formation, il est rémunéré pour le temps requis et son indemnité est calculée en minutes au taux de son salaire horaire régulier.
- 24.3 Si un salarié doit assister à une réunion de formation lors de journée de repos cédulée, celui-ci peut demander à son superviseur de remplacer cette journée de repos. Cette demande doit être faite au plus tard sept (7) jours précédant la date souhaitée. Il est entendu que ce remplacement est fait dans les soixante (60) jours qui suivent la date de la réunion.
- 24.4 Le salarié qui est en vacances, ou, selon l'article 23, en absence autorisée, ne peut être contraint de se présenter à une réunion de formation.

Article 25 - Programme de prévoyance, assurance complémentaire et hospitalisation

- 25.1 a) (02) Le salarié régulier qui a complété sa période d'essai ainsi que la période d'attente prévue par le plan sera admissible au régime d'indemnité hebdomadaire, un plan d'assurance maladie complémentaire et hospitalisation, un plan dentaire ainsi qu'au régime d'assurance-vie et mort et mutilation accidentelles. Le plan est celui tel que décrit dans le manuel intitulé "*Fairmont - Régime de prestations aux salariés - Salariés syndiqués du Château Frontenac*", ou dans toute version subséquente, modifiée ou remplacée.
- b) (10) L'assurance-vie et mort est majorée de dix mille dollars (10 000 \$) par salarié régulier à compter de la signature de la convention collective et ensuite de dix mille dollars (10 000 \$) au 1^{er} janvier 2011 et 2012, pour un total de cinquante mille dollars (50 000 \$) à compter du 1^{er} janvier 2012. Le maximum payable pour les traitements paramédicaux (chiropractie, massothérapie, etc.) est majoré à un maximum de quatre cents dollars (400 \$) annuellement à compter du 1^{er} janvier 2011.

25.2 La période d'attente qui suit la période d'essai est comme suit:

- régime d'indemnité hebdomadaire, trente (30) jours de calendrier;
- plan d'assurance maladie complémentaire et hospitalisation, trente (30) jours de calendrier;
- régime d'assurance-vie et mort et mutilation accidentelles, soixante (60) jours de calendrier;
- assurance vision, soixante (60) jours de calendrier;
- plan dentaire, douze (12) mois de calendrier.

Il est entendu que la couverture prend effet le premier jour du mois qui suit la fin de la période d'attente.

25.3 (10) Les sommes nécessaires à l'administration de ce plan sont versées comme suit:

- a) Soixante-quinze pour cent (75 %) des sommes nécessaires sont versées par l'employeur, l'autre vingt-cinq pour cent (25 %) est la responsabilité du salarié.
- b) Malgré le paragraphe a), pour le salarié qui, au 1^{er} octobre 1993, est déjà couvert par le plan, les sommes nécessaires sont versées entièrement par l'employeur.

- 25.4 a) (08) Le régime d'indemnité hebdomadaire est le suivant :
- les premières vingt-six (26) semaines d'invalidité : soixante-dix pour cent (70 %) du salaire jusqu'au maximum d'indemnité hebdomadaire applicable;
 - les quinze (15) semaines suivantes : aucune indemnité (assurance emploi);
 - les onze (11) semaines suivantes : soixante-dix pour cent (70 %) du salaire jusqu'au maximum d'indemnité hebdomadaire applicable;
- b) Le maximum d'indemnité hebdomadaire applicable est le suivant :
- à compter de la signature de la convention collective : maximum de cinq cent vingt-cinq dollars (525 \$) par semaine;
 - à compter du 1^{er} janvier 2011 : maximum de cinq cent cinquante dollars (550 \$) par semaine;
 - à compter du 1^{er} janvier 2012 : maximum de cinq cent soixante-quinze dollars (575 \$) par semaine.
- 25.5 Il est entendu que la part du salarié tel que requis à l'alinéa 25.3 ainsi que toutes les taxes associées au plan seront déduites à même la paie du salarié.
- 25.6 Le salarié qui est éligible au régime d'indemnité hebdomadaire a droit à trois (3) jours de maladie payées, une fois par année, pour compenser la période d'attente prévue au régime d'indemnité hebdomadaire.

Article 26 - Grève et lock-out

- 26.1 Il est convenu que, pendant la durée de la présente convention, l'employeur ne recourt pas aux lock-out et que le syndicat et/ou tout membre de l'exécutif syndical du Local 4277 n'encouragera ni grève, ni autre forme d'action collective destinée à faire cesser ou à interrompre d'une manière quelconque l'exploitation de l'entreprise de l'employeur située au Fairmont Le Château Frontenac, le tout conformément aux dispositions du *Code du travail* de la province de Québec.

Article 27 - Salarié occasionnel

- 27.1 Le salarié occasionnel est assujéti seulement aux dispositions prévues au présent article 27.

- 27.2 (96) À tous les six (6) mois, soit vers le 1^{er} janvier et vers le 1^{er} juillet, l'employeur dresse une liste "d'occasionnels", par classification, dans chaque catégorie, lesquels sont appelés dans l'ordre prévu, à la condition qu'ils soient accessibles et disponibles.

Cette liste assure aux "occasionnels" une priorité d'appel après les salariés réguliers, les salariés à temps partiel, en fonction du nombre d'heures qu'ils ont effectuées dans leur classification depuis leur embauche.

Dans l'hypothèse de l'obtention d'un statut temps partiel ou régulier, le salarié "occasionnel" se voit créditer d'une ancienneté équivalant au calcul du paragraphe précédent.

Dans le cas de maladie ou accident grave, "l'occasionnel" ne peut pas perdre sa priorité d'appel. Cette protection est assujettie à la présentation d'une attestation médicale.

- 27.3 L'employeur peut mettre fin aux services du salarié occasionnel qui néglige de se présenter au travail sans fournir de raisons satisfaisantes.

- 27.4 (96) Une période minimale de onze (11) heures peut être exigée entre la fin du travail le soir et le début du travail le lendemain matin.

- 27.5 Le salarié occasionnel est rémunéré à une fois et demie (1/2) le taux de son salaire horaire lorsqu'appelé à travailler un des jours fériés énumérés à l'alinéa 20.1 de la présente convention collective.

- 27.6 (99) Le salarié occasionnel est rémunéré au taux de son salaire horaire pour une période minimale de quatre (4) heures, chaque fois qu'il est appelé au travail.

- 27.7 Le salarié occasionnel reçoit quatre pour cent (4 %) en sus de son salaire brut à chaque période de paie pour indemnité de vacances annuelles.

- 27.8 Après trois (3) ans de service, il reçoit six pour cent (6%); après sept (7) ans, huit pour cent (8%).

- 27.9 (96) Un salarié régulier ou un salarié à temps partiel qui devient un salarié occasionnel sera inséré dans la liste, tel que défini à l'alinéa 27.2.

Le salarié, qui s'est prévalu des dispositions de l'alinéa 11.4 et suite à l'expiration des délais prévus dans ledit alinéa, verra son ancienneté originale rétablie en conformité avec son nouveau statut, si par voie d'affichage il devient le récipiendaire d'un poste régulier ou à temps partiel à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

- 27.10 Les dispositions prévues aux alinéas 29.4 et 29.7 s'appliquent aux salariés occasionnels.

Article 28 - Comparution devant les tribunaux ou commission d'enquête

- 28.1 Lorsque l'employeur demande à une personne de se présenter devant un tribunal ou d'assister à une enquête publique, elle est rémunérée au taux normal de son salaire pour le temps perdu et elle a droit au remboursement de frais raisonnables de déplacement. Les indemnités de témoin sont versées à l'employeur.
- 28.2 Un salarié qui est requis par la cour de remplir les fonctions de juré et qui doit s'absenter de son travail est rémunéré au taux horaire de sa position pour les heures de travail perdues moins le montant qui lui est alloué pour agir comme juré, à l'exclusion des frais additionnels payés par la cour pour repas, logement, transport et autres dépenses.

La rémunération versée au salarié pour agir comme juré ne doit pas excéder soixante (60) jours dans toute période de douze (12) mois, suivant le début de ses fonctions comme juré.

* Le terme "personne" signifie tout salarié, salarié à l'essai, salarié occasionnel.

Article 29 - Divers

- 29.1 **Formalités - entrée en service et départ**
L'employeur doit remettre au salarié, dès qu'il a complété sa période d'essai, toute carte de compétence, licence et toute lettre de recommandation qu'il fournit lors de son entrée en service. Lors de son départ, le salarié peut exiger que l'employeur lui émette 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.
- 29.2 **Consultation du dossier**
Toute personne peut, en obtenant un rendez-vous avec le directeur des ressources humaines, consulter son dossier personnel durant les heures normales d'ouverture du bureau des ressources humaines.
- 29.3 **Entretien des salles de toilette et vestiaires**
L'employeur doit veiller en tout temps à l'hygiène et à la propreté des salles de toilette et des vestiaires des salariés, ainsi qu'aux endroits de travail.
- 29.4 **Uniformes et vêtements de travail**
Dans les positions où il est coutume pour l'employeur de fournir des uniformes ou des vêtements de travail aux salariés, il doit continuer de le faire et se charger de frais d'entretien et de nettoyage. Ces uniformes ou vêtements de travail ne doivent pas être portés hors des heures de service et les personnes sont tenues d'en prendre soin.

29.5 Affichage des annonces syndicales

Le syndicat peut afficher sur les lieux du travail les annonces intéressant les membres du syndicat avec l'approbation préalable du directeur des ressources humaines, sauf dans le cas des convocations aux assemblées régulières ou autres avis de même nature. L'employeur doit fournir le tableau d'affichage.

29.6 (96) À moins de négligence coupable, aucun salarié n'est tenu responsable des objets perdus, brisés ou endommagés.

Le salarié du garage est tenu responsable des transactions enregistrées sous le numéro de code qui lui a été attribué.

Le salarié de la réception est tenu responsable des sommes enregistrées sous le numéro de code qui lui a été attribué.

29.7 (08) Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

Article 30 - Retraite

30.1 (08) Régime de rentes des salariés

a) Tous les salariés régis par la présente convention collective peuvent participer au régime de rentes offert par Fairmont, sujet aux termes et conditions dudit régime. La cotisation de l'employeur est égale à celle du salarié, c'est-à-dire trois et deux dixièmes pour cent (3,2 %) du salaire.

b) L'Employeur accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du régime d'épargne du Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (FTQ).

À cette fin, l'Employeur convient de verser à un compte RÉER du Fonds de Solidarité, pour et au nom de chacun des salariés, une contribution égale à celle du salarié jusqu'à un maximum de un et huit dixièmes pour cent (1,8 %) du salaire, en autant que le salarié ait contribué au maximum du régime de rente prévu au paragraphe a).

La combinaison des contributions prévues aux paragraphes a) et b) ne peut excéder au total cinq pour cent (5 %) du salaire.

- 30.2 a) Lorsque le salarié contribue au Fonds de Solidarité des travailleurs du Québec (FTQ), l'Employeur déduit à la source sur la paie de chaque salarié qui a signé le formulaire de souscription du Fonds de Solidarité le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à ce que le salarié indique qu'il désire cesser d'y contribuer.
- b) Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds de Solidarité et à l'Employeur.
- c) L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds de Solidarité à tous les mois, au plus tard le trentième (30^{ième}) jour suivant le prélèvement, les sommes déduites ainsi que les sommes dues en vertu des dispositions du présent article. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, le montant prélevé et le montant versé en vertu du présent article pour chacun des salariés.

L'Employeur s'engage à fournir au Fonds de Solidarité, lors de la première contribution versée en vertu du présent article au nom d'un salarié, un avis indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, l'adresse et la date de naissance de ce salarié.

30.3 (08) Indemnité de départ à la retraite

À compter de la signature de la convention collective, un salarié qui a atteint le facteur soixante-quinze (75) (son âge plus le nombre d'années de service) reçoit une indemnité de départ équivalant à une (1) semaine de salaire par année de service jusqu'à concurrence de huit mille dollars (8 000,00 \$). L'employeur accorde les demandes selon le principe du « premier arrivé premier servi ». Le total des indemnités est de huit mille dollars (8 000,00 \$) pour la durée de la convention collective.

Une fois que le total des indemnités payables est atteint, l'employeur peut refuser. S'il y a plusieurs demandes en même temps, l'employeur procède par ancienneté. Pour bénéficier de son indemnité, le salarié remet sa démission.

Article 31 - Durée et rétroactivité

- 31.1 (10) La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et expire le 31 décembre 2012. Toutefois, les parties conviennent que les conditions de travail prévues à la présente convention collective seront maintenues en vigueur jusqu'à ce que le droit légal de grève ou lock-out soit exercé.
- 31.2 (10) Seuls les salariés encore à l'emploi de l'employeur à la date de signature de la présente convention collective, ainsi que les salariés qui ont quitté pour leur retraite entre le premier (1^{er}) janvier 2010 et la signature de la présente, sont éligibles à la rétroactivité. La rétroactivité s'applique à toutes les heures payées, soit en temps régulier ou en heures supplémentaires, pour la période couvrant le premier (1^{er}) jour de la première (1^{ère}) paie de 2010 au premier (1^{er}) jour de la période de paie la plus rapprochée de la date de signature de la présente convention collective.

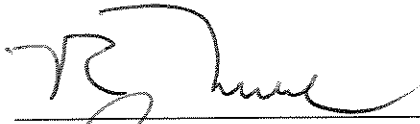
31.3 (08) L'employeur s'engage à informer la CSST de toute modification de revenu qui aurait pour effet de modifier à la hausse des prestations alors reçues par des salariés en accident du travail.


31.4 (08) La rétroactivité est payée dans les trente (30) jours de la signature de la présente.


EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec, ce 24^{ième} jour de mars 2010.


Pour: Cadbridge Services (Canada) inc.
(Fairmont Le Château Frontenac)


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

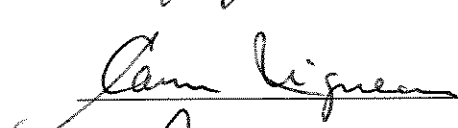





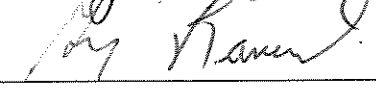












Annexe « A » - Taux de salaire, catégories et classifications

	01-01-2010 *	01-07-2010 *	01-08-2011	01-08-2012
Catégorie Comptabilité				
Commis sénior	22,35 \$	22,69 \$	23,14 \$	23,60 \$
Période d'essai	19,00 \$	19,29 \$	19,68 \$	20,07 \$
Commis	18,39 \$	18,67 \$	19,04 \$	19,42 \$
Période d'essai	15,63 \$	15,86 \$	16,18 \$	16,50 \$
Caissier aliments et boissons	17,84 \$	18,11 \$	18,47 \$	18,84 \$
Période d'essai	15,16 \$	15,39 \$	15,70 \$	16,01 \$
Catégorie Réception				
Agent service à la clientèle	22,13 \$	22,46 \$	22,91 \$	23,27 \$
Période d'essai	18,82 \$	19,10 \$	19,48 \$	19,87 \$
Agent service à la clientèle (nuit)	22,73 \$	23,07 \$	23,53 \$	24,00 \$
Période d'essai	19,32 \$	19,61 \$	20,00 \$	20,40 \$
Agent de réservation senior	23,56 \$	23,91 \$	24,39 \$	24,88 \$
Période d'essai	20,02 \$	20,32 \$	20,73 \$	21,14 \$
Agent de réservation	21,36 \$	21,68 \$	22,11 \$	22,55 \$
Période d'essai	18,16 \$	18,43 \$	18,80 \$	19,18 \$
Catégorie Stationnement				
Caissier	17,84 \$	18,11 \$	18,47 \$	18,84 \$
Période d'essai	15,16 \$	15,39 \$	15,70 \$	16,01 \$
Caissier de nuit	18,73 \$	19,01 \$	19,39 \$	19,78 \$
Période d'essai	15,91 \$	16,15 \$	16,47 \$	16,80 \$

* Note : Les parties conviennent de maintenir l'équité salariale conformément à la *Loi sur l'équité salariale* jusqu'à la date d'expiration de la convention collective. Les parties conviennent par ailleurs que l'équité salariale est maintenue pour l'année 2010.

Lettre d'entente no 1 concernant le stationnement pour les salariés

Il est entendu que pour la durée de la convention collective et selon la disponibilité, l'employeur maintient la pratique existante.

Le tarif pour le stationnement des salariés au garage de l'employeur sera d'un dollar (1,00\$) par jour pour la période du 1^{er} novembre au 30 avril et de deux dollars (2,00\$) par jour pour la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Lettre d'entente no 2 concernant les conditions atmosphériques

Lorsqu'un salarié arrive en retard au travail suite à des conditions atmosphériques inclementes qui auraient pour effet de causer l'interruption ou le retard du transport en commun, l'employeur convient de lui permettre de compléter sa cédule de travail sans perte de salaire, pourvu que son retard n'excède pas trois (3) heures.

Il est entendu que le salarié qui utiliserait son propre moyen de transport est sujet aux mêmes conditions et dispositions contenues au premier paragraphe.

Lettre d'entente no 3 concernant les Congés-éducation payés

L'employeur convient de verser deux cents (0,02 \$) par heure travaillée par employé représenté par les TCA dans un fonds spécial visant à offrir des congés-éducation payés. L'employeur verse ladite somme tous les trois (3) mois dans les trente (30) jours civils qui suivent la fin du trimestre pour qu'elle soit déposée dans un fonds en fiducie constitué par les TCA à cette fin, et les remises sont payables et libellées à l'ordre du:

Fonds de formation en congés-éducation payés des TCA
a/s CAW Bureau National
205 Placer Court
Toronto, Ontario
M2H 3H9

Les congés-éducation payés sont demandés et accordés conformément aux dispositions de la présente convention collective intervenue entre le Château Frontenac et la section locale 4277 des TCA-Canada sous réserve des besoins de fonctionnement du service.

Un congé sans traitement est accordé à un (1) membre de l'unité de négociations à la fois choisi par le syndicat pour assister à un programme d'éducation offert par les TCA au Centre familial d'éducation des TCA à Port Elgin en Ontario.

Tel congé doit faire l'objet d'une demande écrite émanant du représentant national ou de la représentante nationale et soumise au Directeur des ressources humaines au moins quatre-vingt (90) jours d'avance. Cette demande, si elle est approuvée, est accordée par écrit et peut porter sur au plus vingt (20) jours de classe (plus le temps de déplacement si nécessaire).

Il est entendu qu'un employé en congé sans traitement est également régi par les dispositions en vigueur de la convention collective qui ont trait à l'accumulation continue de l'ancienneté et/ou à l'admissibilité aux prestations de service de santé applicables.

De plus, il est entendu et convenu par les parties que la contribution du Château Frontenac décrite ci-dessus fait partie des coûts salariaux de la propriété hôtelière elle-même.

Lettre d'entente no 4 concernant les caisses

(08) Tel que discuté lors des négociations:

1. Il est entendu que la présente lettre d'entente s'applique au salarié occupant la classification d'agent service à la clientèle, agent service à la clientèle de nuit, caissier stationnement, caissier de nuit stationnement ou caissier aliments et boissons;
2. Si un employé exclu doit assister la clientèle de la réception, il doit avoir sa propre caisse;
3. Entendu que les dépôts journaliers seront équilibrés entre les sommes excédentaires et déficitaires trois (3) fois par année (le 31 mars, le 30 septembre et le 31 décembre);
4. Il est entendu que toutes les sommes excédentaires, sauf celles qui peuvent clairement être identifiées, sont gardées par l'employeur pour fins d'enquête par celui-ci et ne sont pas applicables contre les sommes déficitaires incluses dans ladite période, à moins que l'enquête le démontre autrement;
5. Il est entendu que, sur avis, l'employé a l'entière responsabilité d'enquêter sur toutes sommes excédentaires et/ou déficitaires du dépôt journalier et doit en rendre compte au contrôleur financier. A défaut, lesdites sommes ne sont pas incluses dans l'exercice du point 3, ci-haut mentionné;
6. Il est entendu qu'à la fin de chaque période mentionnée au point 3, la somme en souffrance est redevable immédiatement par l'employé concerné. Suite à une entente écrite concernant le mode de remboursement des sommes en souffrance entre l'employé et le contrôleur financier, lesdites sommes seront déduites à même les chèques de paie des périodes qui suivent immédiatement la fin du trimestre;
7. Il est entendu que même si l'employé rembourse ou paie les sommes en souffrance, ceci n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur d'entreprendre des mesures correctives afin de remédier à la situation;

8. Il est entendu que la présente lettre d'entente n'a pas pour but de rendre nulle et avenante la reconnaissance de responsabilité de caisse signée par les employés et qu'ils sont toujours liés par ce document.

À la discrétion de l'employeur, cette lettre deviendra nulle et non avenante s'il jugeait que la situation devenait abusive.

Lettre d'entente no 5 concernant le régime d'assurance invalidité

1. Le syndicat peut mettre en place pendant la durée de la présente convention un régime d'assurance invalidité de longue durée.

Dans un tel cas, l'employeur s'engage à percevoir les cotisations que lui indique le syndicat de temps à autre. Il est entendu que la responsabilité de l'employeur en pareil cas se limite à percevoir lesdites cotisations et à remettre celles-ci.

2. (10) Pendant la durée de la convention collective, les parties conviennent d'examiner l'opportunité de remplacer l'article 25 de la convention collective « *Programme de prévoyance, assurance complémentaire et hospitalisation* » par un nouveau programme d'assurance incluant un régime d'assurance invalidité long terme. Le coût de ce régime qui remplacerait le régime actuel serait partagé 40 % salarié / 60 % employeur.

L'analyse des régimes et des coûts doit être terminée au plus tard un (1) an après la signature de la convention collective de façon à permettre au syndicat de consulter ses membres.

Lettre d'intention

Entre

Cadbridge Services (Canada) inc.
(Fairmont Le Château Frontenac)

et

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

Les parties conviennent de faire un suivi hebdomadaire pour discuter de toute problématique résultant de l'application de la clause 1.3 de la convention collective.