

# CONVENTION COLLECTIVE

**ENTRE**

DELTA HOTELS No. 37 Limited Partnership

**Ci-après appelé "L'Employeur"**

**ET**

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

**Ci-après appelé "Le Syndicat"**

En vigueur jusqu'au 30 juin 2014

## **TABLE DES MATIÈRES**

Article	Description	Page
<b>AVANT-PROPOS</b> .....		1
ARTICLE 1	JURIDICTION ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	2
ARTICLE 2	DÉFINITIONS DES TERMES.....	4
ARTICLE 3	DROITS DES PARTIES.....	9
ARTICLE 4	ÉCHANGE D'INFORMATIONS .....	12
ARTICLE 5	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE.....	13
ARTICLE 6	MESURES DISCIPLINAIRES CONGÉDIEMENT .....	14
ARTICLE 7	CONTENU ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	15
<b>PARTIE A</b>	<b>CONDITIONS DE TRAVAIL À CARACTÈRE NORMATIF</b>	
ARTICLE 8	PÉRIODE DE PROBATION.....	17
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ.....	17
ARTICLE 10	POSTES VACANTS .....	18
ARTICLE 11	ABOLITION DE POSTE ET MUTATION .....	20
ARTICLE 12	MISE À PIED ET RAPPEL .....	21
ARTICLE 13	RECLASSEMENT .....	23
ARTICLE 14	CLASSIFICATIONS.....	23
ARTICLE 15	AFFECTATION TEMPORAIRE .....	24
ARTICLE 16	HEURES DE TRAVAIL.....	24
ARTICLE 17	JOURS DE REPOS.....	27
ARTICLE 18	CONDITIONS DIVERSES.....	27
ARTICLE 19	COMITÉ CONSULTATIF ET DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	34
<b>PARTIE B</b>	<b>CONDITIONS DE TRAVAIL RELATIVES AVANTAGES SOCIAUX</b>	
ARTICLE 20	CONGÉS FÉRIÉS.....	36
ARTICLE 21	VACANCES ANNUELLES.....	37
ARTICLE 22	CONGÉS DE MALADIE ET ASSURANCE COLLECTIVE .....	39
ARTICLE 23	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	40
ARTICLE 24	RÉGIME DE RETRAITE .....	44
ARTICLE 25	CONGÉS SOCIAUX.....	45
ARTICLE 26	ABSENCES AUTORISÉES .....	47
ARTICLE 27	COMPARUTION DEVANT LES TRIBUNAUX OU COMMISSION D'ENQUÊTE .....	48
ARTICLE 28	PERFECTIONNEMENT ET AVANCEMENT .....	49
ARTICLE 29	SURTEMPS ET RAPPEL.....	49
ARTICLE 30	ÉQUITÉ SALARIALE .....	51
ARTICLE 32	ÉLECTIONS.....	52
ARTICLE 33 –	CHARGE DE TRAVAIL .....	52
ARTICLE 34 –	FONDS DE JUSTICE SOCIALE.....	52
<b>PARTIE C</b>	<b>PERSONNEL DES BANQUETS</b> .....	53
<b>ANNEXE A</b>	<b>CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRES</b> .....	61
<b>LETTRES D'ENTENTES</b> .....		65

## **AVANT-PROPOS**

**Les parties considèrent que la SATISFACTION DU CLIENT constitue l'objectif à atteindre et que les membres du personnel forment une équipe vouée à l'atteinte de tel objectif.**

**Les parties conviennent qu'aucun effort ne doit être négligé pour réaliser cet objectif, de la part du personnel et des membres de la direction de l'hôtel.**

**La patience, la discrétion et l'excellence professionnelle sont autant d'attributs que l'on doit retrouver chez toute personne qui travaille à l'hôtel afin que le CLIENT ne puisse douter qu'il est LA PRIORITÉ de tous et chacun.**

## ARTICLE 1 JURIDICTION ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

### 1.01 Juridiction

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à tous les salariés de l'hôtel, salariés au sens du Code du travail et visés par le certificat d'accréditation émis le 1<sup>er</sup> décembre 1986 au nom de la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, local 536, lequel certificat a été amendé le 15 mars 1996 suite à la fusion intervenue entre la Fraternité et le Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatial et de l'outillage agricole du Canada (TCA - Canada), et suite au changement de nom de ce dernier syndicat pour celui de Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatial, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA - Canada), le tout tel qu'il pourra subséquemment être amendé.

### 1.02 Aliénation ou concession totale ou partielle

L'Employeur convient que l'aliénation ou la concession totale ou partielle de son entreprise n'invalidera pas l'accréditation accordée au Syndicat ni la présente convention collective.

Conséquemment, il est convenu qu'advenant la division, la fusion ou un changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel Employeur sera lié par l'accréditation et la présente convention.

Toute difficulté d'interprétation ou d'application de cet article doit être référée au tribunal de juridiction compétente en vertu du Code du travail.

### 1.03 But de la convention

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

### 1.04 Non-discrimination

Le Syndicat et l'employeur s'engagent à ce qu'il n'y ait aucune forme de discrimination à l'égard de qui que ce soit, en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, ou encore, en raison de ses activités syndicales ou de l'exercice par un salarié des droits prévus aux présentes.

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

### 1.05 Politique de respect mutuel au travail

#### 1- Énoncé de principes

- a) L'employeur s'assure qu'une politique générale visant à favoriser un milieu de travail respectant l'intégrité physique et psychologique des personnes à son emploi soit observée.

- b) Le syndicat s'engage à collaborer avec l'employeur pour combattre tout comportement violent ainsi que toute forme de harcèlement.
- c) Les conduites violentes se manifestent par le contrôle d'une personne contre son gré en utilisant la force physique ou psychologique. Le terme violence comprend l'utilisation de la force, de menaces proférées avec ou sans armes ou des agressions verbales.

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

## 2- Les types de harcèlement

- a) Psychologique : Le harcèlement psychologique est une conduite qui se manifeste par des attaques incessantes, des critiques et des moqueries répétées qui sont de natures à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables.
- b) Sexuel : Le harcèlement sexuel est une attention non souhaitée de nature sexuelle directe ou indirecte comme des remarques sur l'apparence d'une personne ou sur sa vie privée, l'utilisation de représentations écrites ou graphiques comme des graffitis ou des photos dégradantes, des contacts physiques de toute nature, des avances sexuelles ou une insistance menaçante qui porte atteinte à la dignité humaine ou au bien-être d'une personne.

Le harcèlement sexuel a davantage à voir avec une manifestation de pouvoir qu'avec le sexe. Le harcèlement sexuel donnant-donnant implique des demandes de faveurs sexuelles en échange d'un emploi ou de tout autre avantage lié à l'emploi.

Lorsque la personne harcelée refuse de répondre à ces demandes, elle risque d'être l'objet de différentes formes de sanctions ou de menaces.

- c) Racial: Le harcèlement racial, qu'il soit de nature verbale ou physique, exprime ou favorise la haine raciale en milieu de travail, par exemple au moyen d'insultes raciales, d'écrits ou de documents blessants et vexatoires, de plaisanteries ou d'autres commentaires ou gestes non-souhaités et offensants. Il peut prendre la forme de graffitis, d'insultes directes, de refus de travailler au côté de gens de couleur ou encore de violence.
- d) Orientation sexuelle: Le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, qu'il soit de nature verbale ou physique, exprime ou favorise la haine de l'homosexualité, du lesbianisme, de la bisexualité ou de toute forme d'orientation sexuelle quelle qu'elle soit. Il peut se présenter sous les formes suivantes: refus de parler ou de travailler avec une personne en raison de son orientation sexuelle, gestes insultants, violence physique, insultes, blagues ou sarcasmes sur l'orientation sexuelle d'une personne.

### 3- Recours en cas de harcèlement

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

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

Le présent article ne vise pas non plus à empêcher la libre conversation ni à entraver les rapports sociaux normaux.

## ARTICLE 2 DÉFINITIONS DES TERMES

Au sens de la présente convention, il est entendu que:

- 2.01 Salarié : désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération et ayant des droits d'ancienneté en vertu de la présente convention collective.
- 2.02 Salarié régulier : signifie un salarié qui a complété sa période de probation conformément aux dispositions de la présente convention collective et qui a acquis un statut de régulier conformément aux dispositions de 2.03 ou de l'article 10. Le salarié régulier est habituellement cédulé de façon régulière trois (3) jours ou plus par semaine même s'il est cédulé de temps à autre pour moins de trois (3) jours par semaine; un salarié régulier ne perd son statut que s'il en fait la demande ou s'il ne fait pas ses heures en vertu de l'article 2.03. Le salarié régulier se doit d'accepter les heures qui lui sont offertes selon les dispositions de la présente convention collective.
- 2.03 Salarié à temps partiel prioritaire : signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé de façon régulière moins de trois (3) jours par semaine, même s'il est cédulé de temps à autre pour une durée supérieure. Un salarié temps partiel prioritaire doit offrir les mêmes disponibilités qu'un salarié régulier.

Un salarié temps partiel prioritaire devient salarié régulier s'il remplit les conditions reliées à ce statut relativement à la disponibilité et au nombre moyen de jours de travail annuel.

Le fait d'être habituellement cédulé de façon régulière trois (3) jours et plus par semaine ou moins de trois (3) jours par semaine, s'apprécie en divisant par cinquante-deux (52) le nombre de jours travaillés dans un groupe au cours d'une période de douze (12) mois se terminant le 31 décembre de chacune des années. Si le résultat obtenu donne trois (3) jours le salarié obtient le statut de salarié régulier

Pour avoir accès au calcul prévu au paragraphe précédent, un salarié doit avoir été embauché avant le 1 juillet de l'année précédente. Dans ce cas, le nombre de jour de travail sera divisé par le nombre de semaines écoulées depuis l'embauche du salarié.

Impossibilité d'acquérir un faux statut : Un salarié qui obtient le statut de salarié régulier selon le calcul précédent doit effectuer 500 heures au cours de

la période du 1er février au 31 août suivant l'obtention de son statut ou 1000 heures dans les 12 mois suivant l'obtention du statut de salarié régulier sinon il perd son statut et redevient salarié temps partiel prioritaire. Si le salarié n'effectue pas 500 heures entre le 1er février et le 31 août, le salarié ne sera pas éligible aux assurances collectives avant d'avoir atteint 1000 heures dans les 12 mois suivants l'obtention de son statut de régulier.

- 2.04 Salarié à temps partiel : signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé de façon régulière moins de trois (3) jours par semaine, même s'il est cédulé de temps à autre pour une durée supérieure.

Au moment de la confection des horaires, les salariés à temps partiels doivent donner une disponibilité de trois (3) jours par semaine au minimum. La disponibilité donnée par les salariés à temps partiels doit minimalement inclure les samedis, dimanches et jours fériés.

Un salarié à temps partiel devient salarié à temps partiel prioritaire dès le premier janvier suivant la date où il remplit les conditions reliées à ce statut relativement à la disponibilité. Sa date d'ancienneté est alors reconnue rétroactivement tel qu'indiqué à l'article 9.02.

- 2.05 Salarié occasionnel: Signifie un salarié embauché pour un travail spécifique à durée déterminée, un salarié affecté à un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou un salarié dont les services sont requis de façon irrégulière et qui se rapporte au travail sur appel de l'Employeur.

Au moment de la confection des horaires, les salariés occasionnels doivent être minimalement disponibles les samedis, dimanches et jours fériés.

Le salarié occasionnel qui travaille au moins soixante-quinze (75) jours à l'intérieur d'une période de douze (12) mois voit son statut d'occasionnel modifié à celui de temps partiel ou temps partiel prioritaire s'il a la disponibilité requise.

L'ancienneté du salarié occasionnel est calculée en jours de travail depuis sa dernière date d'entrée en service. La priorité d'appel se fait en fonction de son ancienneté.

Sous réserve du droit pour l'Employeur d'utiliser un occasionnel pour les fins prévues à la présente clause, il est entendu que l'Employeur ne peut utiliser un salarié occasionnel dans le but d'empêcher la création de poste régulier, temps partiel prioritaire ou à temps partiel.

Les dispositions suivantes de la présente convention collective s'appliquent aux salariés occasionnels: Avant-propos, articles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.01, 8.03, 8.04, 9, 10, 14, 15, 16.05, 16.06, 16.07, 16.08, 16.09, 16.10, 17.03, 18.01, 18.02, 18.03, 18.08 a), b), c), d), e), 18.09, 18.10 a), b), c), d), e), f), g), h), 18.11 a), b), 18.12 b), 18.14, 19, 20, 23, 27, 28, 29, 30, 32, l'Annexe "A".

Il est entendu entre les parties que les jours faits au banquet ne comptent pas dans le calcul des soixante-quinze (75) jours mentionnés au deuxième alinéa du présent article

- 2.06 Pour les fins d'interprétation des articles 2.03, 2.04 et 2.05 relativement aux disponibilités des temps partiel prioritaire, des temps partiels et des occasionnels, le 31 décembre est exceptionnellement considéré comme un samedi.

- 2.07 Salarié en probation : signifie un salarié qui n'a pas complété sa période de probation (trois cent vingt heures (320) de service rémunéré).
- 2.08 À moins de dispositions expresses à l'effet contraire, les parties conviennent que le mot "salarié" utilisé au masculin dans la présente convention collective comprend aussi le personnel féminin.
- 2.09 Classification : désigne toute fonction énumérée à l'annexe "A" de la présente convention collective.
- 2.10 "Classification exclue" et "poste exclu" : désignent toute classification ou tout poste qui n'est pas régi par les dispositions de la présente convention collective.
- 2.11 Classification "égale" ou "inférieure" on entend par une classification « égale » ou « inférieure », toute classification dont le taux horaire prévu à l'Annexe "A" est identique ou plus bas.

Par exception à ce qui précède, dans le cas des groupes 8 et 11, l'ordre hiérarchique des classifications est le suivant:

#### Groupe 8

1. Serveur, barman
2. Service barman, serveur aux chambres
3. Hôte, hôtesse
4. Autres classifications en fonction du taux de salaire en ordre décroissant

#### Groupe 11

1. Serveur
2. Barman
3. Équipier

Il est entendu que le salarié qui veut se prévaloir de son ordre hiérarchique pour un mouvement de personnel doit satisfaire aux exigences de la tâche du poste qu'il veut occuper.

- 2.12 Affectation temporaire : désigne toute affectation d'un salarié, à la demande de l'Employeur, à un poste autre que le sien pour une période de temps déterminée.
- 2.13 Réduction d'heures : signifie le fait pour un salarié de voir son horaire diminué tout en n'étant pas mis à pied.
- 2.14 Mise à pied : signifie pour un salarié d'être privé de travail pendant sept (7) jours consécutifs dans une même semaine de travail.
- 2.15 Poste vacant : poste dépourvu de titulaire de façon permanente ou temporaire pour une période excédant quarante-cinq (45) jours de calendrier.
- 2.16 Exigences normales du poste : désignent l'ensemble des qualifications pertinentes et en relation avec la nature du poste. Ces qualifications peuvent inclure à des degrés divers, selon la fonction à remplir, la présentation et la courtoisie lorsque le poste implique une relation continue de service à la clientèle.

Il est entendu que les exigences de l'Employeur respectent les différentes chartes ou lois du travail applicables.

- 2.17 Service continu : signifie la durée ininterrompue de service d'un salarié depuis sa date d'embauche.
- 2.18 Jour : À moins de dispositions expresses à l'effet contraire, le mot « jour » désigne un jour de calendrier.
- 2.19 « Accord entre les parties » et « d'un commun accord » : se rapportent à toute entente entre les parties signataires de la présente convention collective.
- 2.20 Grief : se définit comme étant toute mésentente relative à l'interprétation et/ou à l'application de la convention collective.
- 2.21 Représentant officiel : Désigne les membres du comité syndical reconnus par l'employeur pour discuter de l'application de la convention collective et pour la représentation des membres. Ce sont les mêmes salariés que ceux visés à l'article 4.07. Un de ces membres agira à titre de président.
- 2.22 Représentant national du Syndicat : désigne la ou les personnes officiellement désignée(s) à ce titre par le Syndicat national.
- 2.23 Officier syndical : désigne toute personne officiellement élue ou nommée par les syndiqués afin de les représenter au niveau local, en vertu de la constitution des T.C.A.
- 2.24 Représentant syndical à la prévention : désigne la ou les personnes élue(s) ou nommée(s) par le Syndicat pour représenter les syndiqués pour les questions relevant de santé et sécurité au travail.
- 2.25 Conjoint: signifie une personne liée à un salarié par un mariage reconnu par les lois du Québec ou une personne de sexe opposé ou du même sexe, désignée par écrit, qui cohabite avec le salarié et qui fait régulièrement vie commune avec lui depuis au moins un (1) an, telle désignation prenant effet au moment de sa signification et révoquant la couverture de la personne désignée antérieurement comme conjoint.
- 2.26 Salaire : pour fins d'application des clauses qui suivent à savoir 4.07, 4.08, 19.04, 20.01, 20.02, 20.03, 20.04, 23.04, 25.01, 25.02, 25.03, 25.04, de même que pour fins d'application de tous les autres articles où le mot « pourboire » est expressément mentionné, le salaire du salarié régulier est augmenté des sommes déclarées sur le formulaire de déclaration des pourboires ou attribué à titre de pourboire. La présente disposition s'applique aussi aux salariés à temps partiel prioritaire, aux temps partiels et aux salariés occasionnels pour les articles pertinents qui leur sont applicables en ce qui concerne les vacances annuelles et les congés fériés.
- 2.27 Pourboire: signifie toute somme ajoutée à la note du client et qui est laissée directement ou indirectement par un client pour un salarié et qui est déclarée sur le formulaire de déclaration des pourboires ou attribuée à titre de pourboire.
- Ce pourboire appartient en propre au salarié et ne fait pas partie du salaire qui lui est par ailleurs dû en conformité avec les dispositions prévues à l'Annexe A des présentes.
- 2.28 Abolition de poste : Signifie que de façon définitive il n'y a plus d'heures de travail disponible pour un poste.

2.29 Semaine de travail : On entend par semaine de travail une période de sept (7) jours consécutifs, débutant le dimanche et se terminant le samedi.

2.30 Langue de travail

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

La version française de la présente convention collective prévaut pour fins d'interprétation.

2.31 Unité Salariale Quotidienne (USQ)

L'USQ est applicable uniquement aux salariés à pourboires. Pour les salariés à non pourboires régulier, le paiement de l'USQ correspond à un paiement de 8 heures à son taux de salaire régulier.

Avant le 31 décembre de chaque année, l'employeur calcule la valeur d'une « unité salariale quotidienne » pour l'année suivante, pour chacun de ses salariés à pourboires. Ledit calcul se base sur les gains des 26 périodes de paie de référence de l'année d'imposition qui s'achève et ce, selon la méthode suivante :

Le total du salaire versé pour les heures régulières et supplémentaires, de l'indemnité de vacances annuelles, des montants alloués au paiement des congés fériés, des congés de maladie utilisés, des congés sociaux, des pourboires déclarés des montants forfaitaires ainsi que des frais de service, est divisé par 260 et par la suite, multiplié par le pourcentage d'augmentation de salaire horaire prévu le 1<sup>er</sup> janvier suivant. Le résultat donne la valeur d'une « unité salariale quotidienne » (USQ) pour les 12 mois qui viennent.

Pour le calcul de la valeur d'une unité salariale quotidienne, l'employeur tiendra compte du salaire qu'aurait gagné un salarié durant son absence pour lésions professionnelles ou maladie indemnisée par l'assurance salaire ou pour congé de maternité ou de paternité.

Pour le salarié embauché en cours d'année, une unité salariale quotidienne a une valeur positive suite à sa période de probation et est calculée selon les données du deuxième paragraphe, des quatre (4) périodes de paie précédant la fin de sa probation, divisée par 40.

Calcul de l'USQ, exemples :

Exemple 1

Au 31 décembre 2007, après 26 périodes de paie

Salaire Horaire et supplémentaire :	21000 \$
Vacances annuelles :	2000 \$
Congés fériés, maladie et sociaux :	1300 \$
Salaire perdu estimé durant accident du travail :	1500 \$
Forfaitaire :	<u>200 \$</u>
Total :	26000 \$

Le salaire de référence pour le calcul de l'USQ de 2008 est donc de 26 000 \$.

En janvier 2008, l'augmentation le salaire horaire de cette classification passe de 12 \$ à 12.24 \$, soit une augmentation de 2%.

Le calcul de l'USQ est le suivant :  $26\ 000 \$ / 260 = 100 \$ + 2 \% = 102 \$$

#### Exemple 2

Un salarié est embauché le 15 février 2002 et sa période de probation se termine le 1<sup>er</sup> juin 2002. Il n'a donc pas de gains en 2001 en référence pour calculer la valeur de son USQ. Il faudra utiliser les dispositions du dernier paragraphe de l'article dans ce cas :

Pour le salarié embauché en cours d'année, une unité salariale quotidienne a une valeur positive suite à sa période de probation et est calculée selon les données du deuxième paragraphe, des quatre (4) périodes de paie précédant la fin de sa probation, divisée par 40.

Salaire Horaire et supplémentaire :	2400 \$
Vacances annuelles :	0 \$
Congés fériés, maladie et sociaux :	0 \$
Salaire perdu estimé durant accident du travail :	0 \$
Forfaitaire :	0 \$
Total :	<u>2400 \$</u>

Au 1<sup>er</sup> juin 2002, le salaire gagné au cours des quatre (4) périodes de paie précédant la fin de la probation par le salarié est de 2400 \$.

Le calcul de l'USQ est le suivant :  $2400\$ / 40 = 60 \$$

### ARTICLE 3 DROITS DES PARTIES

#### 3.01 Règles d'application générale

- a) Rien dans la présente ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés et du Syndicat, en vertu de quelque loi que ce soit fédérale ou provinciale, présente ou future.
- b) Si une disposition de la présente convention collective devenait nulle de par la loi, cette nullité n'invaliderait pas les autres dispositions de la convention.
- c) Les parties conviennent du principe général à l'effet que les employés non visés par le certificat d'accréditation n'accomplissent pas, à moins de raisons valables dont la preuve incombe à l'Employeur, les tâches habituellement dévolues aux salariés compris dans l'unité de négociation si cela a pour effet d'occasionner des mises à pied, d'empêcher le retour au travail de salariés, de réduire les heures de travail d'un salarié ou encore d'empêcher la création de postes. De façon plus particulière, les parties conviennent, en cette matière, au maintien de la pratique passée, avant la signature de la présente convention collective.
- d) Pendant la durée de la présente convention collective ou dans le cas de ce qui existe déjà, l'employeur convient de ne pas confier à des tiers du travail habituellement effectué par les salariés visés par l'accréditation syndicale si le fait de conclure une telle entente a pour effet d'occasionner des mises à pied de salariés, d'empêcher leur rappel au travail ou la création d'un poste.

Pour le département de la sécurité, la pratique passée sera maintenue.

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

### 3.02 Droits de la direction

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

### 3.03 Droits du Syndicat

#### a) Retenue des cotisations

1. L'Employeur retient sur le salaire de tout salarié couvert par l'unité de négociation, le montant spécifié par écrit par le Syndicat à titre de cotisation syndicale.
2. L'Employeur remet mensuellement au Syndicat les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé à chaque salarié.
3. L'Employeur fait parvenir toutes les cotisations ainsi déduites au plus tard le 15 du mois suivant, le tout par chèque émis à l'ordre des T.C.A. - Canada, section locale 4536, Unité Delta Montréal, au 475 Président-Kennedy, Montréal, Québec, H3A 1J7.
4. Les cotisations syndicales ainsi déduites sont des montants uniformes et ne comprennent pas le paiement de tout droit d'adhésion ou de tout droit spécial.
5. L'Employeur ne peut être tenu responsable financièrement ou autrement, ni envers le Syndicat ni envers un salarié, en cas d'omission ou d'inexactitude dans les déductions ou les remises de cotisations syndicales.
6. Le Syndicat s'engage à indemniser l'Employeur pour toute perte, dépense ou tout autre dommage qui pourrait résulter pour lui d'une action en justice intentée relativement aux déductions qu'il doit faire des cotisations syndicales sur le salaire des salariés.
7. Les cotisations syndicales sont déduites à chaque paie.
8. Tout salarié doit, comme condition d'emploi, adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la présente convention collective.
9. Le nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat à compter de son premier jour d'emploi.

b) Droit d'affichage

L'Employeur met deux tableaux d'affichage à la disposition du Syndicat. Ils seront installés de façon suivante : un tableau près du bureau syndical et un tableau en face du vestiaire des employés.

Les documents affichés ne peuvent contenir des propos qui portent préjudice à l'Employeur. Tout document affiché doit être signé par un représentant syndical.

c) Remplacement

Dans la mesure du possible et lorsque nécessaire, l'Employeur remplace tout salarié libéré pour activités syndicales.

d) Entente particulière

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

Telle ratification doit être écrite et être signée par un représentant national du Syndicat et par le directeur des ressources humaines.

e) Local syndical et pigeonier

L'Employeur convient de mettre un local à la disposition du Syndicat de même qu'une ligne téléphonique, service internet, et ce, sans frais. Il est entendu que les appels interurbains sont à la charge du Syndicat.

De plus, aux fins d'échanges de correspondance, un pigeonier est mis à la disposition du Syndicat au bureau des ressources humaines.

f) Assemblées syndicales générales spéciales

Le Syndicat peut tenir deux assemblées générale spéciale par année sauf au cours d'une année de négociation où il peut tenir un maximum de trois (3) assemblées générales spéciales.

Au cours de ces assemblées générales spéciales, les salariés peuvent s'absenter sans perte de salaire pour un maximum deux (2) heures après entente entre les parties quant à la date, l'heure et l'endroit où doit se tenir telle assemblée générale spéciale. Il est entendu que la présence des salariés à ces assemblées ne doit pas nuire au service. Il est entendu que deux (2) chambres seront enlevées à la charge de travail des préposées participant à l'assemblée.

g) Octroi de salles

Sujet aux disponibilités de salles et à la condition qu'il y ait entente quant à la date et la durée des assemblées, l'Employeur met à la disposition du Syndicat une salle de réunion, ainsi que le café et les boissons gazeuses, lui permettant de tenir des assemblées générales, mensuelles ou spéciales.

Les salariés, après avoir obtenu l'autorisation de leur supérieur immédiat, peuvent participer à ces assemblées sur leur temps de travail, mais sans rémunération, sous réserve des dispositions prévues à la clause 3.03 f). Il

est entendu que la tenue de telles assemblées ne doit pas nuire au service ni engendrer de coûts supplémentaires pour l'Employeur.

h) Activités syndicales

Un représentant officiel peut s'absenter de son travail, pour une période de temps raisonnable, sans perte de salaire ou d'avantages sociaux afin d'aider un salarié à discuter de griefs avec le représentant de l'Employeur. Il est entendu que le représentant officiel doit obtenir la permission de son supérieur immédiat au préalable lequel ne peut la refuser sans motif valable. Il est entendu que cette absence ne doit pas nuire au service ni engendrer de coûts supplémentaires pour l'Employeur.

i) Journée d'orientation

Un représentant syndical sera invité à rencontrer les nouveaux salariés au cours ou au terme de leur journée d'orientation.

j) Reconnaissance du Syndicat

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif de l'ensemble des salariés, le tout tel que prévu par l'accréditation émise par le Ministère du Travail.

L'Employeur reconnaît comme représentant officiel du Syndicat un comité exécutif composé d'officiers choisis par et parmi les membres du Syndicat.

#### ARTICLE 4 ÉCHANGE D'INFORMATIONS

- 4.01 Le Syndicat remet à l'Employeur une liste comprenant le nom de ses représentants officiels et cette liste doit être mise à jour par lui.
- 4.02 L'Employeur fournit au Syndicat la liste des nouveaux salariés, celle des départs, de même que la liste des changements de classification. Il fournit de plus les rapports disciplinaires, les nouvelles adhésions au fond de pension de même que copies des affichages de postes.
- 4.03 Une liste d'ancienneté est affichée le 15 janvier de chaque année, de manière à ce qu'elle soit accessible à tous les intéressés. Cette liste indique le nom de chaque salarié, son statut, sa présente classification, son ancienneté et sa date d'embauche.
- 4.04 Aucun changement n'est apporté à l'ancienneté d'un salarié, sauf si lui-même ou son représentant formule une contestation écrite dans les soixante (60) jours qui suivent la date d'affichage de la liste.
- 4.05 Aucun changement n'est apporté à l'ancienneté reconnue au salarié lorsqu'elle a figurée deux (2) fois de suite sur les listes annuelles d'ancienneté sans être contestée dans le délai prévu de soixante (60) jours, sauf s'il y a un accord à l'effet contraire entre l'Employeur et le représentant autorisé du Syndicat.
- 4.06 Sur demande, une liste des salariés en période de probation est fournie au représentant officiel du Syndicat.

- 4.07 L'Employeur accepte de libérer sans perte de salaire quatre (4) membres du comité syndical de négociation pendant la période où les deux parties se rencontrent pour fins de négociation ou de conciliation.
- 4.08 Un représentant syndical de même que le plaignant peuvent être libérés sans perte de salaire et autres avantages pour assister ou participer à une séance d'arbitrage ou à une audition tenue en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Il est entendu que l'on déduit du salaire toutes les prestations que le plaignant peut retirer pour la période de temps où il est présent lors d'une audition.
- 4.09 Tout salarié requis pour occuper un poste au Syndicat national (T.C.A. - F.T.Q. - C.T.C.) et qui en fait la demande écrite au moins quinze (15) jours à l'avance, obtient une permission d'absence non payée à la condition qu'il n'y ait pas plus de deux salariés provenant de deux groupes de classifications différents à la fois qui demandent une telle libération.

Pendant son absence, le salarié conserve et accumule son ancienneté.

Au terme de son mandat ou sur avis de quinze (15) jours, le salarié peut retourner au poste qu'il occupait à son départ ou à un autre poste auquel pourrait lui donner droit son ancienneté si son poste n'existe plus.

## ARTICLE 5 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

### 5.01 Procédure de revendication

Première étape :

Avant de déposer son grief, le salarié seul ou accompagné d'un représentant officiel du Syndicat, ou le Syndicat doit discuter avec le supérieur immédiat pour essayer de trouver une solution au litige. Cette étape est facultative et ne peut avoir pour effet de modifier le délai de présentation du grief en 2<sup>e</sup> étape.

Deuxième étape:

Si le litige n'est pas réglé à l'étape précédente, le Syndicat dépose le grief par écrit au supérieur concerné avec copie au directeur des ressources humaines dans les quinze (15) jours de calendrier de la date où l'incident est survenu ou encore dans les quinze (15) jours de la connaissance qu'il a de cet incident. Un grief collectif ou un grief syndical peut être soumis directement au directeur des ressources humaines par un représentant syndical et un grief patronal peut être remis à un représentant syndical dans les mêmes délais.

Troisième étape:

Avant que le Syndicat ou l'Employeur ne procède à l'application de l'article 5.02, les parties pourront à discuter du grief dans le cadre d'un comité de relations de travail afin de trouver une solution au litige.

Si les parties ne s'entendent pas lors de la rencontre, ou si la rencontre n'a pas lieu, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à la procédure prévue à l'article 5.02 dans un délais de quatre-vingt dix (90) jours de calendrier suivant le dépôt du grief.

## 5.02 Arbitrage

- a) Sur réception de l'avis d'arbitrage prévu à l'article précédent, le Syndicat et l'Employeur tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre.
- b) À défaut des parties de pouvoir s'entendre sur le choix d'un arbitre à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours suivant l'avis précité du Syndicat à l'Employeur, le Syndicat s'adresse au ministre du Travail, avec copie à l'Employeur, et demande la nomination d'un arbitre, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail.
- c) Chaque partie assume ses propres frais en matière d'arbitrage. Les frais généraux ou communs, y compris les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.
- d) La décision de l'arbitre est finale et elle lie les parties.

## 5.03 Procédures

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

## ARTICLE 6 MESURES DISCIPLINAIRES CONGÉDIEMENT

6.01 Selon la gravité et la fréquence des infractions commises et, tenant compte des circonstances, l'Employeur peut avoir recours à l'imposition de sanctions disciplinaires.

Sauf dans le cas de faute grave, il est convenu que l'utilisation de mesures disciplinaires vise un effet correctif plutôt que punitif. L'employeur favorisera selon le cas l'usage d'une progression appropriée et raisonnable dans la sévérité des sanctions imposées qui peuvent inclure

- Avertissement verbal consigné au dossier
- Avertissement écrit
- Suspension
- Congédiement

6.02 Le salarié qui fait l'objet de mesures disciplinaires, incluant suspension ou congédiement, doit être informé des faits qui lui sont reprochés par écrit dans les quinze (15) jours de calendrier de la date des faits qu'on lui reproche ou encore dans les quinze (15) jours de la date de la connaissance de ces faits par la direction de l'hôtel.

6.03 À moins de circonstances particulières, avant d'imposer un avertissement écrit ou une suspension l'employeur convient de rencontrer le salarié visé pour connaître sa version des faits.

Un salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire, peut, seul ou accompagné d'un représentant officiel du Syndicat ou un délégué syndical, rencontrer le directeur des ressources humaines, afin de discuter de tous les aspects liés à telle mesure disciplinaire.

6.04 Salarié qui, suite à une mesure disciplinaire, un congédiement ou une suspension considère avoir été injustement traité peut loger un grief conformément à la procédure prévue à l'article 5 de la convention collective et

ce, directement à la deuxième étape dans les quinze (15) jours de calendrier de la date où l'incident est survenu ou encore dans les quinze (15) jours de la date de la connaissance qu'il a de cet incident dans la mesure où le salarié établit dans ce dernier cas, qu'il était dans l'impossibilité de prendre connaissance de cet incident à l'intérieur du premier délai de quinze (15) jours.

- 6.05 L'arbitre prévu à l'article 5 a les pouvoirs prévus au Code du travail en matières disciplinaires.
- 6.06 Une mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre un salarié après une période de neuf (9) mois. Dans les cas liés au harcèlement psychologique, ce délai peut être prolongé après entente entre les parties à vingt-quatre (24) mois.
- 6.07 Un salarié peut, après avoir pris un rendez-vous, consulter son dossier personnel au bureau des ressources humaines.
- 6.08 Avant de rencontrer un salarié pour des motifs disciplinaires, dans la mesure du possible, l'Employeur avise le Syndicat des motifs de la rencontre afin qu'il ait l'opportunité de déléguer un représentant.

Le salarié est avisé qu'il doit être accompagné d'un représentant officiel du Syndicat ou d'un officier de l'unité du Syndicat.

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

- 6.09 Lorsque l'Employeur convoque un salarié pour une rencontre disciplinaire, dans la mesure du possible, il doit le faire durant ses heures de travail.

## ARTICLE 7 CONTENU ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

Partie A : Conditions de travail à caractère normatif.

Partie B : Conditions de travail relatives aux avantages sociaux.

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

Annexe "A" : Classifications et taux de salaires.

- 7.02 La convention collective comprend de plus toute autre annexe ou lettre d'entente que les parties jugeront opportun d'ajouter conformément aux dispositions de la loi.
- 7.03 La présente convention entre en vigueur le premier 1<sup>er</sup> juillet 2011 et elle demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2014.
- 7.04 À l'expiration de la présente convention collective, les parties conviennent que toutes les conditions de travail contenues dans celle-ci vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective sous

réserve par l'une ou l'autre des parties, de l'exercice de son droit de grève ou de lock-out.

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

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 23<sup>e</sup> jour du mois de juin 2011.**

Pour :

DELTA HOTELS No.37 Limited Partnership

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

---

Raymond Larivée, MBA  
Directeur général et Vice-Président Régional

---

Alain Belzil  
Président, local 4536

---

François Boissy  
Directeur des Opérations

---

Pierre Losier  
Vice-président, local 4536

---

Daniel Bessette  
Directeur, ressources humaines

---

Philippe Bourgoïn  
Vice-président, local 4536

---

Félix Bisson, CRIA  
Directeur régional des relations de travail

---

Marie-Claude Cusson  
Secrétaire - archiviste

---

François Beaudoin  
Représentant national, TCA Québec

## **PARTIE A**

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

#### **ARTICLE 8 PÉRIODE DE PROBATION**

- 8.01 Le salarié qui compte moins de trois cent vingt (320) heures de service rémunéré à compter de sa dernière embauche est considéré comme en période de probation.
- 8.02 À l'expiration de cette période de probation, le salarié qui est gardé en service bénéficie de son ancienneté, laquelle est établie à partir de son premier (1<sup>er</sup>) jour d'emploi, conformément aux dispositions de l'Article 9 des présentes.
- 8.03 Le salarié en probation a droit à tous les recours prévus à la présente convention collective, sauf qu'il ne peut contester une cessation d'emploi.
- 8.04 D'un commun accord, les parties peuvent, par écrit, convenir de prolonger la période de probation.

#### **ARTICLE 9 ANCIENNETÉ**

- 9.01 Pour le calcul de l'ancienneté, les salariés sont classés en groupes, conformément à ce qui est prévu à l'Annexe "A".
- 9.02 L'ancienneté d'un salarié régulier se calcule à compter de sa dernière date d'entrée en service.

L'ancienneté des autres salariés est calculée en jours de travail depuis sa dernière date d'entrée en service.

Lorsqu'un salarié change de statut, on lui crédite l'ancienneté acquise en fonction des règles applicables pour son ancien statut. Malgré ce qui précède, tels salariés sont considérés comme des nouveaux salariés à partir du moment de leur changement de statut en ce qui concerne l'attribution des congés flottants, le droit de participer au régime de retraite de même qu'aux différents régimes d'assurance collective.

Lorsqu'un salarié change de classification à l'intérieur d'un même groupe, les règles suivantes s'appliquent :

- Si la nouvelle classification est de catégorie supérieure, l'ancienneté se calcule à partir de la date d'entrée dans la nouvelle classification.
- Si la nouvelle classification est de catégorie égale ou inférieure, l'ancienneté se calcule à partir de la date d'entrée en service.

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

Si la mutation découle de l'application des règles prévues à la convention collective, la mutation est alors considérée comme étant une mutation volontaire.

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

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

- 9.05 L'ancienneté est appliquée de façon à accorder la préférence aux salariés dans l'ordre suivant :

- Salarié réguliers par rapport aux salariés à temps partiel prioritaires;
- Temps partiel prioritaires par rapport aux temps partiel;
- Temps partiel par rapport aux salariés occasionnels.

- 9.06 Un salarié qui, pour cause de manque de travail, a été muté par l'Employeur dans un autre groupe et qui revient dans son ancien groupe en dedans d'une période de douze (12) mois, reprend, à ce moment, l'ancienneté qu'il avait accumulée à la date de sa mutation plus l'ancienneté accumulée pendant telle mutation.

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

- a) Il quitte volontairement son emploi;
- b) Il est congédié pour cause juste et suffisante et n'est pas réinstallé en vertu des dispositions de l'Article 5 sur les recours;
- c) Il est mis à pied pour une période excédant la durée de son service continu jusqu'à un maximum de trente-six (36) mois.
- d) Défaut du salarié d'aviser l'Employeur de son intention de reprendre le travail dans les sept (7) jours de calendrier de son rappel ou défaut du salarié de reprendre son travail dans les sept (7) jours de calendrier de la réception d'un avis de retour au travail qui lui est adressé à sa dernière adresse connue, sous pli recommandé, sauf si tel défaut du salarié est motivé par une maladie, un accident ou un autre empêchement grave dont il doit faire la preuve;
- e) Absence sans motif valable de trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- f) S'il est absent par suite de maladie ou accident non occupationnels pour une période excédant trente-six (36) mois;
- g) Après l'expiration d'un délai de quinze (15) jours suivant la réception d'un avis de l'employeur s'il n'a pas la disponibilité requise pour occuper un emploi.

## ARTICLE 10 POSTES VACANTS

- 10.01 Lorsque l'Employeur comble un poste vacant, il tient compte de l'ancienneté des candidats parmi ceux qui satisfont aux exigences normales du poste.

- 10.02 Lorsqu'il comble un poste vacant, l'Employeur l'affiche au tableau d'affichage pendant une période de sept (7) jours et il transmet copie de cet affichage au

représentant officiel du Syndicat. Pour un poste occasionnel, l'affichage est de cinq (5) jours.

Si un poste se libère et que l'Employeur décide de le combler, il le fait dans les vingt-et-un (21) jours de la date où le poste s'est libéré.

10.03 L'affichage doit indiquer la classification, le groupe, le statut, le salaire, la durée approximative si c'est un poste vacant temporaire et enfin, la date où le poste doit être comblé.

10.04 Les salariés intéressés doivent, dans un délai de sept (7) jours suivant l'affichage, poser leur candidature par écrit au bureau des ressources humaines. Pour un poste occasionnel, le délai est de cinq (5) jours.

L'employeur peut refuser la candidature d'un salarié ayant moins de neuf (9) mois de service.

10.05 L'Employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé celui qui a le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste selon l'ordre et la procédure suivante:

1. Le salarié appartenant à la même classification du poste à combler;
2. Si le poste n'est pas comblé conformément aux dispositions du paragraphe qui précède, l'Employeur accorde le poste au salarié provenant d'une autre classification du groupe où il y a un poste à combler;
3. Si le poste n'est pas comblé conformément aux dispositions du paragraphe qui précède, l'Employeur accorde le poste à un salarié d'un autre groupe.

Le salarié qui a postulé et dont la candidature n'a pas été retenue peut loger un grief s'il considère que l'Employeur n'a pas respecté les critères prévus au présent article.

10.06 Si aucun salarié de l'accréditation syndicale pose sa candidature ou n'est retenu suite à l'affichage, le poste est alors comblé par l'Employeur à sa discrétion.

10.07 Le salarié qui a posé sa candidature peut la retirer en tout temps par un avis écrit qui doit parvenir au directeur des ressources humaines. Pendant la période de recherche d'un candidat, le poste est comblé à la discrétion de l'Employeur.

10.08 Lorsque plusieurs postes vacants sont affichés en même temps, le salarié a le droit de poser sa candidature à tous les postes en indiquant sa préférence.

10.09 Un représentant officiel du Syndicat peut poser la candidature d'un salarié absent, en son nom, à la condition que le salarié absent soit en mesure de combler le poste vacant à l'intérieur d'un délai de vingt et un (21) jours.

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

Il est entendu que le salarié qui au cours de la période de familiarisation reprend son ancien poste à sa demande ou est retourné à son ancien poste par l'Employeur est réintégré dans l'horaire de cet ancien poste sans que l'Employeur n'ait à donner les préavis prévus à l'article 16.

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

- 10.11 Un salarié qui a été promu à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation a le droit, durant les premiers quatre-vingt (80) jours ouvrables de son nouvel emploi, de retourner immédiatement à sa position antérieure, sans perte de ses droits d'ancienneté. La direction a aussi le droit de relever le salarié de ses fonctions s'il ne les remplit pas à sa satisfaction, le salarié ayant alors le droit de retourner immédiatement à son poste antérieur sans perte de ses droits d'ancienneté.

Ce processus ne peut se produire qu'une seule fois par année.

Remplacements temporaires : Un salarié peut être promu à un poste chez l'Employeur à l'extérieur de l'unité de négociation pour un maximum de 24 mois à des fins de remplacement temporaire pour une durée déterminée tels que congé de maladie, de maternité ou tout autre motif à discuter avec le syndicat.

Il est entendu que cet article ne s'applique qu'aux remplacements sur des postes n'impliquant pas la supervision de personnel syndiqué à moins d'un accord entre les parties.

Pour les fins d'application de la présente, l'ancienneté cesse de s'accumuler durant la période du remplacement si ce dernier est supérieur à quatre-vingt (80) jours ouvrables. Ce processus ne peut se produire qu'une seule fois par salarié pour la durée de la présente convention.

- 10.11 Tout test exigé par l'Employeur doit être relié à la mesure des qualifications et des connaissances habituellement requises pour répondre aux exigences normales du poste. L'Employeur doit révéler à la demande du salarié les résultats obtenus. Le salarié a le droit de voir la copie originale du test corrigé par l'Employeur. Les résultats des tests du plaignant et des autres candidats ainsi que les copies originales corrigées de ces tests doivent être déposés, à la demande du Syndicat, lors de l'audition d'un grief contestant les résultats obtenus.

## ARTICLE 11 ABOLITION DE POSTE ET MUTATION

- 11.01 Un changement technique ou technologique est généralement compris comme l'introduction, l'ajout ou le remplacement d'équipement ou de machinerie servant à la production de service.
- 11.02 Dans l'éventualité de changements techniques ou technologiques susceptibles de modifier sensiblement la nature du travail des salariés ou de changements substantiels dans les procédés et/ou méthodes de travail ainsi qu'en cas de réorganisation administrative, l'Employeur permet aux salariés affectés de s'adapter aux dits changements ou d'être réaffectés à d'autres postes à l'intérieur de l'établissement selon les dispositions prévues au présent article.
- 11.03 L'Employeur informe par écrit, le Syndicat et les salariés dont une ou plusieurs classifications est abolie par suite d'un changement prévu à 11.02 et ce, dans un délai d'au moins 30 jours à l'avance.

Cet avis doit comprendre les informations suivantes: nature du changement et date à laquelle l'Employeur se propose d'effectuer ce changement.

- 11.04 L'Employeur convient lors de tels changements, de permettre aux salariés d'acquérir les qualifications et connaissances requises afin de s'adapter en leur donnant une période d'entraînement et/ou de formation suffisante pouvant aller jusqu'à 30 jours ouvrables.

Durant cette période, le salarié sera rémunéré au taux horaire du nouveau poste.

- 11.05 Si le salarié ne peut s'adapter à ces changements après la période prévue, il pourra se prévaloir de la procédure de déplacement déterminée à l'article 12 de la convention.
- 11.06 En cas de fermeture temporaire ou définitive, totale ou partielle d'un département ou en cas d'abolition de poste, le ou les salariés affectés par cette fermeture ou cette abolition pourront se prévaloir de la procédure de déplacement prévue à l'article 12 de la présente convention.
- 11.07 Le salarié visé par la présente clause peut obtenir un essai sur toute classification, soit dans son groupe, soit dans un autre groupe, dans les 60 jours qui suivent l'abolition du poste, et cela, jusqu'à concurrence de 3 essais dans 3 classifications différentes. Si le salarié choisit un poste de façon définitive avant l'expiration de ce délai, il doit en aviser par écrit le directeur des ressources humaines.

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

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

## ARTICLE 12 MISE À PIED ET RAPPEL

- 12.01 Sauf en cas de force majeure, un préavis de mise à pied d'au moins deux (2) jours est donné aux salariés mis à pied pour une période de moins de trois (3) semaines; ce préavis est aux mêmes conditions et pour les mêmes personnes, de sept (7) jours consécutifs dans le cas d'une mise à pied de trois (3) semaines et plus.

Les parties conviennent que l'horaire de travail affiché dans chaque département tient lieu de préavis prévus dans le présent article. Dans le cas d'un salarié absent et mis à pied pour trois (3) semaines et plus, l'Employeur doit faire parvenir le préavis à ce salarié par poste certifiée à sa dernière adresse connue au moment où l'horaire est affiché.

- 12.02 Toute mise à pied tient compte de l'ancienneté des salariés dans leur groupe respectif. Le salarié ayant le moins d'ancienneté est le premier affecté par la mise à pied, le tout dans l'ordre suivant:

- 1- salariés en probation
- 2- salariés occasionnels
- 3- salariés à temps partiel

- 4- salariés à temps partiel prioritaire
- 5- salariés réguliers

Malgré ce qui précède, l'Employeur s'informe s'il y a un volontaire pour cette mise à pied. Les salariés qui se portent volontaires pour la mise à pied ne peuvent pas se prévaloir du mécanisme de déplacement.

Ils peuvent choisir d'être mis à pied pour une période maximale de 3 mois.

Au terme de la période convenue, les salariés reprennent leur poste avec tous les droits qui s'y rattachent.

S'il y a plus d'un volontaire, la préférence est donnée au salarié qui a le plus d'ancienneté.

- 12.03 Pour être rappelé, le salarié doit déposer par écrit à son chef de service, ses nom, adresse et numéro de téléphone et aviser de tout changement qui pourrait survenir en ces matières.
- 12.04 Les salariés mis à pied sont rappelés au travail par ancienneté dans leur groupe respectif, dans une classification égale ou inférieure à la leur, à la condition qu'ils puissent remplir les exigences normales du poste pour lequel ils sont rappelés.
- 12.05 Tout salarié mis à pied peut exercer son droit de déplacement selon la procédure suivante:
- a) Le salarié mis à pied pour une période d'au moins une (1) semaine peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure à la sienne dans son groupe pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.
  - b) Le salarié dont le poste est aboli peut déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté dans sa classification, dans une autre classification à l'intérieur du groupe ou dans toute autre classification des autres groupes pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales du poste sauf les serveurs banquets et le barman banquets qui ne peuvent être déplacés.
- 12.06 Il est entendu que le salarié qui se prévaut des droits prévus au présent article pour occuper un autre poste que le sien dans une autre classification inférieure à la sienne doit prendre le salaire et les conditions de travail afférentes à ce nouveau poste. Sauf en cas d'abolition de poste, le salarié du service cuisine qui occupe un poste en cuisine maintient son salaire conformément à la pratique passée.
- Le salarié qui déplace un autre salarié prend le rang auquel il a droit en vertu de son ancienneté là où il va déplacer et son ancienneté accumulée avant la date de déplacement lui est attribuée en tant qu'ancienneté de groupe.
- 12.07 Le salarié mis à pied pour une période prévisible de quarante (40) jours ouvrables ou plus et qui est transféré dans un autre groupe ou qui travaille ailleurs au moment où il reçoit son rappel, doit se voir accorder un délai de quarante (40) jours ouvrables, sans perte d'ancienneté à la condition que :
- 1) il y ait d'autres salariés qualifiés disponibles au sein de son groupe, et

- 2) qu'une demande soit présentée par écrit à la direction des ressources humaines dans les quinze (15) jours suivant l'avis de rappel, pour solliciter un tel délai.
- 12.08 Un salarié mis à pied n'est pas tenu d'accepter d'être rappelé dans une classification autre que celle à laquelle il appartient au moment de sa mise à pied et ce, sans perte d'ancienneté, le tout sous réserve des dispositions prévues à l'article 9.
- 12.09 Les parties conviennent qu'après entente à cet effet entre l'Employeur et le Syndicat, il est possible d'effectuer une réduction d'heures de travail dans un service plutôt que de procéder à des mises à pied le cas échéant.
- 12.10 Dans tous les cas de fermeture totale ou partielle, le salarié mis à pied conséquemment à celle-ci qui a dix (10) ans de service continu et qui ne désire pas maintenir ses droits sur la liste de rappel reçoit une prime de mille dollars (1 000 \$) par année de service jusqu'à un maximum de dix milles dollars (10 000 \$).

### ARTICLE 13 RECLASSEMENT

- 13.01 S'il y a accord à cet effet entre les parties, le salarié devenu inapte à remplir ses fonctions habituelles pour une cause de maladie ou d'accident peut être muté à un autre poste visé par la présente convention qu'il est en mesure de remplir, même si telle mutation entraîne le déplacement d'un salarié bien portant. Les différentes modalités qui découlent de l'application du présent article doivent faire l'objet d'une entente entre les parties.
- 13.02 Le salarié reclassé et muté conformément aux dispositions de l'article qui précède ne peut être muté à son tour par un salarié bien portant tant qu'il occupe son poste. S'il se rétablit par la suite, il peut alors être déplacé ou déplacer tout autre salarié, le tout conformément aux dispositions prévues à la présente convention.
- 13.03 Tous les renseignements utiles qui peuvent être dévoilés sont rendus accessibles, sur demande, au représentant officiel du Syndicat.
- 13.04 Moyennant accord à cet effet entre les parties, une autorisation d'absence est accordée au salarié qui est incapable d'effectuer son travail habituel et qui ne peut être reclassé dans un autre emploi chez l'Employeur. Lorsqu'une telle absence est autorisée, le salarié intéressé peut accepter un emploi à l'extérieur de l'hôtel. Pendant sa période de réhabilitation, un tel salarié doit fournir à l'hôtel un certificat médical attestant qu'il lui est impossible d'occuper un emploi à l'hôtel mais qu'il peut continuer d'occuper l'emploi qu'il détient chez son nouvel Employeur. A défaut par le salarié de produire un tel certificat médical, ce salarié perd son ancienneté et son emploi.

### ARTICLE 14 CLASSIFICATIONS

- 14.01 Les taux horaires de salaire pour chacune des classifications apparaissent à l'Annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la présente convention collective.
- 14.02 Si une nouvelle classification comprise dans l'unité de négociation et non prévue à l'Annexe "A" est instituée par l'Employeur pendant la durée de la présente convention, le taux de salaire de cette classification est déterminé par

l'Employeur, lequel en avise par écrit le Syndicat. Si le taux de salaire déterminé par l'Employeur n'est pas accepté par le Syndicat, ce dernier doit en aviser l'Employeur par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent l'avis qu'il a reçu de l'Employeur. Dans ce dernier cas, tel taux de salaire est discuté par les parties et fait l'objet d'un "accord entre les parties".

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

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

L'Annexe "A" est modifiée pour inclure la nouvelle classification et le taux horaire déterminé par l'Employeur ou l'arbitre le cas échéant.

#### ARTICLE 15 AFFECTATION TEMPORAIRE

- 15.01 Le salarié temporairement affecté à un autre poste pendant son quart de travail et qui en remplit toutes les fonctions et en assume toutes les responsabilités est rémunéré au taux du poste le plus élevé pour le temps effectué dans cette classification.
- 15.02 Il est entendu que le fait d'aider un salarié autrement rémunéré par suite d'un surcroît momentané de travail ne constitue pas une affectation temporaire à un poste autrement rémunéré si cela ne dure pas plus de une (1) heure-pendant son quart de travail.
- 15.03 Le salarié temporairement affecté par l'Employeur à un poste moins rémunéré ne diminue pas de salaire pendant la durée de cette affectation temporaire.
- 15.04 Le salarié temporairement affecté à un autre poste, doit, au terme de cette affectation, reprendre ses fonctions sans perte d'ancienneté.

#### ARTICLE 16 HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 La semaine normale de travail pour un salarié régulier est d'un maximum de quarante (40) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours de travail d'un maximum de huit (8) heures chacun, à l'intérieur d'un période de sept (7) jours de calendrier. Malgré ce qui précède, cette définition ne s'applique pas aux serveurs banquets.
- 16.02 L'horaire de travail d'un salarié doit être affiché dans chaque service au plus tard le jeudi entre douze heures (12h) et quatorze heures (14h) de la semaine qui précède son entrée en vigueur. Suite à l'affichage, un salarié qui désire insérer une journée de congé sur un jour où il n'est planifié, doit le faire avant vendredi quatorze (14) heures, sauf en cas d'imprévu. Un salarié peut compléter sa semaine de travail avec une journée de vacance, un férié ou un congé flottant s'il n'a pas travaillé quarante (40) heures dans sa semaine.

Les horaires de travail sont faits sur une base hebdomadaire et sont attribués aux salariés en accordant la préférence à l'ancienneté de classification à l'intérieur de chacune des classifications.

- 16.03 L'horaire de travail d'un salarié n'est pas modifié à moins de lui donner un préavis de seize (16) heures dans le cas du personnel recevant des pourboires

et les préposés aux chambres, ou d'un préavis de quarante-huit (48) heures dans le cas du personnel des autres classifications.

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

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

Si l'employeur ajoute un quart de travail non-prévu à l'horaire avec un préavis de plus de douze (12) heures, il doit offrir ce quart de travail par ancienneté. À l'intérieur de ce délai, si possible, l'Employeur offre ce quart par ancienneté. Cette assignation ne peut avoir pour effet d'obliger l'employeur à payer du temps supplémentaire à un salarié.

16.04 Le salarié dont l'horaire n'a pas été modifié et qui se présente à l'heure prévue à son horaire de travail a droit à la rémunération minimale suivante:

a) Salarié régulier ne recevant pas de pourboire et les équipiers banquets réguliers: huit (8) heures;

Le dernier salarié régulier de chaque classification ne recevant pas de pourboires à être programmé simultanément à un autre salarié régulier, à droit à une rémunération minimale de six (6) heures.

b) Concierge régulier : six (6) heures.

c) Salarié régulier recevant un pourboire : cinq (5) heures;

d) Salarié temps partiel prioritaire, temps partiel et occasionnel : quatre (4) heures.

Il est entendu que pour bénéficier des dispositions de cet article, le salarié doit accepter d'effectuer tout travail dans son groupe d'ancienneté qui peut lui être demandé par l'Employeur, pour compléter la période de temps pour laquelle il bénéficie d'un minimum d'heures garanties.

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

16.05 La pause repas est non rémunérée et elle est d'une durée de trente (30) minutes sauf s'il y a accord entre le salarié et son chef de service pour une période différente. En autant que possible, la pause repas doit être prise après la troisième (3e) heure de travail et avant l'accomplissement de la sixième (6e) heure de travail. Ont droit à la pause repas, les salariés qui sont cédulés pour plus d'une demi-journée (1/2) de travail. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les pauses repas seront rémunérées

L'Employeur prélève un montant équivalent à trois dollars cinquante (3.50\$) pour huit heures travaillées afin de couvrir les frais de repas. Le montant prélevé passera à trois dollars soixante quinze (3.75\$) le 1er juillet 2012 et à quatre dollars (4 \$) le 1er juillet 2013. Aucun frais ne sera chargé pour les employés de nuit.

16.06 Un salarié cédulé avant que dix (10) heures ne se soient écoulées entre la fin d'un service et le début du service suivant a droit d'être payé au taux du temps supplémentaire pour les heures effectuées à l'intérieur de cette période de dix

(10) heures sauf si cela découle de l'application de la convention collective ou sauf si il y a entente à l'effet contraire entre l'Employeur et le salarié. L'employeur ne peut pas obliger un salarié à effectuer un quart de travail s'il n'y a pas dix (10) heures de repos entre les deux (2) quarts.

16.07 Une période de quinze (15) minutes sera accordée au salarié à titre de pause repos, sans réduction de salaire, et ce, pour chaque demi-journée (1/2) complète de travail pour laquelle il est cédulé. Le chef de département décide du moment où la pause repos doit être prise. La pause repos ne sera jamais prise dans l'heure qui suit le début du quart de travail ni dans l'heure qui précède la fin du quart de travail à moins d'entente à cet effet entre l'Employeur et le salarié.

16.08 Des heures brisées peuvent être établies. Elles sont limitées à deux (2) tours de service par période de douze (12) heures. Les salariés affectés à telles heures reçoivent une prime compensatoire de trois dollars et quatre-vingt-trois cents (3.83\$) par jour où ils effectuent ces heures. Cette prime est portée à une (1) heure de salaire à taux régulier au 1er juillet 2013.

Le salarié à qui l'Employeur assigne un horaire avec des heures brisées pourra refuser d'accomplir le deuxième tour de service si l'Employeur peut le remplacer sans coûts additionnels. Dans ce cas, la prime ne sera pas payée.

16.09 Le salarié dont la majorité du quart de travail est effectué entre 24h00 et 8h00 bénéficie d'une prime horaire de soixante-huit cents (0.68\$) pour chacune des heures travaillées sauf dans le cas de l'auditeur de nuit et du chasseur de nuit. Cette prime est portée à un dollars (1\$) le 1<sup>er</sup> juillet 2013.

16.10 Sauf les dispositions expresses à l'effet contraire contenues au présent article, il est entendu que rien dans cette convention collective ne constitue une garantie quotidienne ou hebdomadaire de travail.

16.11 Réduction d'heures

a) Lorsque dans une classification donnée à l'intérieur d'un groupe, il y a une réduction d'heures temporaire, le salarié qui a plus d'ancienneté est le dernier affecté par cette réduction. Dans un tel cas, un salarié qui a plus d'ancienneté peut déplacer le salarié qui a moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure à la sienne dans son groupe. Sauf dans le cas de la cuisine où la pratique passée est maintenue, il est entendu que le salarié prend alors le taux horaire du salarié qu'il déplace.

Au moment où les horaires sont affichés, le salarié régulier pour qui il y a une réduction d'heures cédulées peut déplacer le salarié qui a moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure à la sienne dans son groupe à la condition de choisir l'horaire complet de la personne qu'il déplace.

Ce droit de déplacement ne peut s'exercer qu'une fois à chaque occasion où les horaires sont affichés et dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'affichage.

b) Lorsque dans une classification donnée à l'intérieur d'un groupe, il y a une réduction d'heures permanente, le salarié régulier qui a plus d'ancienneté est le dernier affecté par cette réduction. Dans un tel cas, un salarié qui a plus d'ancienneté peut déplacer le salarié qui a moins d'ancienneté dans tout autre classification dans tout groupe en autant qu'il puisse rencontrer les exigences normales du poste.

Au moment où il est établi qu'il y a réduction d'heures permanente, le salarié ainsi affecté peut déplacer selon les dispositions prévues à l'article 12.

On entend par réduction permanente d'heures, toute réduction qui restera telle quelle dans un avenir prévisible

- 16.12 Le fait d'accueillir un stagiaire dans un département ne doit pas avoir pour effet d'entraîner la réduction des heures de travail d'un salarié

## ARTICLE 17 JOURS DE REPOS

- 17.01 Tout salarié régulier a droit à deux (2) jours consécutifs de repos par semaine à l'exception du samedi-dimanche qui sont considérés comme consécutifs pour la confection des horaires.
- 17.02 Lorsque l'Employeur considère qu'il est difficile d'accorder chaque semaine à un salarié deux (2) jours consécutifs de repos, il doit en discuter avec le représentant désigné du Syndicat pour tâcher de trouver une solution satisfaisante aux deux parties.
- 17.03 À défaut d'entente, l'Employeur peut établir des affectations comportant des jours de repos non consécutifs. S'il y a plusieurs salariés en cause, les journées non consécutives doivent d'abord être octroyées aux salariés occasionnels puis aux salariés à temps partiel, puis aux salariés à temps partiel prioritaire.
- 17.04 Dès qu'un salarié bénéficiant de congés hebdomadaires le samedi et le dimanche quitte son emploi ou modifie ses deux (2) jours de congés consécutifs hebdomadaire, le salarié le plus ancien qui ne bénéficie pas d'un tel avantage, peut l'obtenir s'il le désire en autant que ces congés soient toujours offerts.

L'Employeur convient toutefois de ne pas supprimer ces congés du simple fait que le salarié qui en bénéficiait quitte son emploi.

## ARTICLE 18 CONDITIONS DIVERSES

- 18.01 L'Employeur remet au salarié dès qu'il aura complété sa période de probation, toute carte de compétence, licence et toute autre lettre de recommandation qu'il aura fournie lors de son entrée en service. Lors de son départ, le salarié peut exiger que l'Employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.
- 18.02 Les cadenas sont fournis par l'Employeur. Les casiers sont inspectés en présence du salarié et en présence du président du syndicat ou en présence d'un représentant officiel du Syndicat ou en présence d'un autre témoin syndiqué si les deux premiers sont absents.
- 18.03 La pratique passée est maintenue en ce qui concerne les uniformes et vêtements de travail. Un uniforme sera fourni pour les agents de sécurité, les préposés aux réservations et les concierges.

- 18.04 Le paiement prévu pour le 1er janvier des allocations déterminées au présent article est effectué lors de la deuxième paye de janvier et celui prévu pour le 1er juillet est effectué lors de la première paye de juillet.
- 18.05 Un salarié à qui on demande d'agir comme chef d'équipe ou formateur reçoit une prime d'un minimum de un dollar et neuf cents (1.09\$) versée en plus de son taux horaire habituel.
- 18.06 En autant que la mesure soit applicable à la totalité des salariés, l'Employeur s'engage à déposer le salaire auquel les salariés ont droit dans leur compte bancaire et ce, au plus tard le jeudi de leur semaine de paye.
- 18.07 Il est possible à un maximum de vingt (20) salariés réguliers à la fois, ayant plus de trois (3) ans d'ancienneté, d'obtenir, pour raisons valables, le droit de faire une (1) semaine de travail de quatre (4) jours.

Un salarié qui obtient un tel droit ne peut s'en servir pour travailler ailleurs, incluant le travail extra-banquet, mais il conserve son statut de régulier.

A) Pour qu'un tel droit soit accordé, il faut que les deux (2) parties aux présentes de même que les salariés concernés s'entendent sur la valeur des raisons invoquées pour obtenir la semaine réduite, sur les jours qui seront effectivement travaillés par les salariés de même que sur la durée de l'entente.

B) Conciliation travail-famille

- a) Un salarié à temps plein comptant au moins cinq (5) ans d'ancienneté devant s'occuper d'un ou de ses enfants de moins de douze (12) ans ou devant agir à titre d'aidant naturel à l'égard d'un membre de sa famille immédiate peut demander d'avoir un horaire de travail comportant une semaine de quatre (4) jours.
- b) Une telle demande est présentée par écrit par le salarié à l'employeur et fait état de la période de temps pour laquelle une telle réduction est demandée. L'employeur remet une copie de la demande au syndicat.
- c) La première demande reçue a priorité. Si plusieurs demandes sont reçues le même jour, l'ancienneté générale prévaut. Les demandes reçues en vertu de cette clause ont priorités sur 18.07 A).
- d) Une telle réduction n'affecte pas le statut du salarié et des bénéficiaires s'y rattachant

18.08 Entretien ménager (groupe 1)

- a) Les feuilles de travail doivent être disponibles au début du quart de travail pour les préposées aux chambres.

Les lingeeries, en temps normal, doivent être remplies avant le début du quart de travail, afin que les préposées aux chambres aient tout ce qu'il faut pour débiter le travail au début du quart de travail.

- b) Pour l'horaire du soir, l'Employeur s'assure que les préposés aux chambres travailleront à deux (2) par étage lorsqu'elles doivent s'y rendre.

Aucun horaire des préposés aux chambres ne peut terminer après 22h00. En cas de besoin, l'Employeur pourra assigner tout autre salarié du groupe 1 à faire la tâche.

- c) Le préposé aux chambres reçoit une prime de un dollar et cinquante cents (1.50\$) pour chaque lit pliant et/ou bassinette qu'il refait dans la chambre.
- d) L'Employeur assigne aux préposés aux chambres un maximum de 14 chambres par journée normale de travail.

À compter du 1er juillet 2011 et jusqu'au 31 août 2011, le nombre de chambre est réduit à 13 chambres ainsi que les dimanches et les lundis en tout temps. A compter du 1er mai 2012, le nombre de chambre est réduit à 13 chambres pour chaque période du 1er mai au 31 août.

Dans ce calcul et tant que l'état de la situation sera la même qu'à la date de la signature de la convention collective, on assigne généralement un maximum de 13 chambres par journée normale de travail sur les étages « Signature ». Ce nombre passe à 11 lorsque le salarié effectue l'entretien de la chambre 2114, à 12 lorsque le salarié effectue l'entretien de la chambre 2214 et à 10 lorsque le salarié effectue l'entretien de la chambre 2302.

Lorsque la préposée aux chambres doit faire onze (11) chambres ou plus qui constituent des «départs», le nombre de chambres est réduit d'une (1) chambre.

Dans l'application du premier paragraphe de la présente, à cause des délais d'attente des ascenseurs, l'Employeur convient de réduire le ratio de quatorze (14) chambres à treize (13) chambres lorsque des chambres sont assignées à une préposée sur trois (3) étages différents et plus.

- e) Dans l'éventualité où une stipulation expresse dans un contrat entre l'hôtel et un opérateur de Tour prévoit un montant de pourboire pour les préposés aux chambres, ceux-ci sont distribués à ceux qui ont fait l'entretien des chambres visées par ledit contrat. En cas de doute, l'Employeur s'engage à montrer le contrat au Syndicat pour fin de vérification.
- f) En tenant compte des besoins du département et de la clientèle ainsi que de l'occupation de l'hôtel, les préposés aux chambres conservent les sections de travail dont ils s'occupent généralement. Ces sections sont offertes par ancienneté lorsqu'elles sont libérées.
- g) Dans la mesure du possible, en tenant compte de besoins du département et de la clientèle ainsi que de l'occupation de l'hôtel, les équipiers à l'entretien-ménager auront le choix des sections de travail par ancienneté.
- h) La présente s'applique aux 23 préposés aux chambres qui ont le plus d'ancienneté de classification :

Le 15 mars pour la période de six mois débutant le 1<sup>er</sup> avril et le 15 septembre pour la période de six mois débutant le 1<sup>er</sup> octobre, par ancienneté, ces préposées indiquent leur préférence de congés hebdomadaires ainsi que leur intention de maximiser ou non leur horaire de travail sur ces congés hebdomadaires.

L'Employeur accorde des congés les samedis et dimanches à un minimum de dix-sept (17) salariés. Il accorde des congés les vendredis et samedis à un minimum de deux (2) salariés et des congés les dimanches et lundis à un minimum de trois (3) salariés. Il accorde un congé les jeudis et vendredis à un minimum de un (1) salarié.

Tout litige relatif à l'interprétation des paragraphes précédents est soumis sans délais au comité paritaire de relations de travail qui doit déposer sa recommandation à l'Employeur dans les sept (7) jours.

Dans la mesure du possible, l'employeur s'engage à permettre à d'autres préposées aux chambres de bénéficier de congé durant la fin de semaine si l'occupation de l'hôtel le permet

- i) Tout objet trouvé sera remis au bureau de la gouvernante et celle-ci remettra un reçu à cet effet au salarié indiquant le nom de la personne qui l'a trouvé, une description de l'objet ainsi que la date à laquelle l'objet a été rapporté. Si tel objet n'était pas réclamé par le client dans les trois (3) mois, il serait remis au salarié qui l'avait rapporté. Le délai est de six (6) mois dans les cas de bijoux. Lorsque l'objet a été réclamé, l'Employeur doit pouvoir le démontrer avec une preuve d'envoi ou la signature du client.
- j) La pratique passée est maintenue concernant la programmation des quarts de travail à l'entretien ménager

#### 18.09 Réception (groupe 2)

- a) Un support pour le dos (ceinture) doit être disponible pour ceux qui en font la demande.
- b) Tout employé qui a un fond de caisse en est responsable en autant que l'Employeur lui fournisse un endroit où le fond de caisse et l'inventaire de la caisse puissent être mis sous clés et que l'employé soit seul à avoir cette clé.
- c) Aucune demande de remboursement pour une facture non payée (walk-out) ne sera exigée d'un employé avant qu'il y ait discussion à ce sujet, au comité consultatif.
- d) Les employés responsables de leur caisse (float) doivent en effectuer le dépôt au moment exigé par les circonstances à l'intérieur de leur quart de travail et l'Employeur prend les mesures appropriées pour leur donner le temps nécessaire pour effectuer leur dépôt.
- e) À l'occasion d'une vérification d'un fonds de caisse d'un salarié pendant ses heures de travail, l'Employeur devra procéder à telle vérification en présence du salarié concerné ou d'un délégué syndical.

#### 18.10 Personnel de service (groupe 3)

- a) Le valet au stationnement reçoit une prime de trois dollars et vingt-huit cents (3.28\$) pour chacune des voitures qu'il conduit et rapporte du stationnement.
- b) Lorsque, à la demande de l'Employeur, le chasseur ne peut prendre sa demi-heure (1/2) de repas, l'Employeur devra payer cette demi-heure (1/2) à temps régulier.

- c) Les chasseurs touchent deux dollars et trente quatre cents (2.34\$) à l'entrée et deux dollars et trente quatre cents (2.34\$) à la sortie pour la manutention des bagages dans le cas des "tours" lorsque tels montants sont négociés et compris dans le contrat avec l'organisateur de tels "tours".
- d) Le chasseur qui est appelé à cirer des chaussures se verra accorder une prime de un dollar et quatre-vingt-onze cents (1.91\$) la paire.
- e) Un chapeau est fourni au portier. Pour la période d'hiver deux (2) paires de gants sont fournies en plus de prévoir un manteau et des couvre chaussures accessibles pour les portiers.
- f) Le salarié qui effectue une livraison à titre gracieux touche une prime de quatre-vingt-sept cents (0.87\$) par commande lorsque la commande provient de l'Employeur. Cette prime est portée à un dollar (1\$) au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Le salarié qui effectue une livraison à titre gracieux touche une prime de un dollar et sept cents (1.07\$) par commande lorsque la commande provient d'un client. Cette prime est portée un dollar et vingt-cinq cents (1.25\$) au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

La présente clause ne s'applique pas dans le cas de livraison de journaux.

- g) Les livraisons effectuées par un chasseur à la demande de l'Employeur à l'intérieur de la chambre donnent droit à un tarif de deux dollars et trente cents (2.30\$).
- h) Les chasseurs qui effectuent la livraison de journaux à la demande de l'Employeur touchent une prime de six cents (0.06\$) Cette prime est portée à dix cents (0.10\$) au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

#### 18.11 Entretien technique (groupe 5)

- a) Le salarié de l'entretien technique qui à la demande de l'Employeur doit demeurer accessible et joignable par pagette touche une prime de trente-six dollars et trente-cinq cents (36.35\$) par période continue de vingt-quatre (24) heures.

La prime ci-haut prévue est portée à quarante dollars (40\$) au 1<sup>er</sup> juillet 2013.

- b) Lorsque les employés répondant aux messages le soir et la fin de semaine ne peuvent, avec l'approbation de l'Employeur, prendre leur pause-repas de 30 minutes, celle-ci leur est payée.

#### 18.12 Sécurité (groupe 6)

- a) L'Employeur défraie le coût des cours requis en informatique pour l'exécution du travail du personnel de sécurité.
- b) L'agent de sécurité qui, à la demande de l'Employeur, doit demeurer accessible par pagette, touche une prime trente-six dollars et trente-cinq cents (36.35\$) par période continue de vingt-quatre (24) heures.

La prime ci-haut prévue est portée à quarante dollars (40\$) au 1<sup>er</sup> juillet 2013.

- c) La nuit et sur disponibilité, le personnel de la sécurité peut stationner leur véhicule dans le stationnement de l'hôtel. Ce privilège est accordé par l'Employeur tant que le personnel respecte les règles établies par l'hôtel
- d) L'agent de sécurité senior qui participe à des réunions touchant le domaine de la sécurité est payé pour la durée de ces réunions jusqu'à un maximum de deux (2) heures par réunion et un maximum de dix (10) heures par année. L'employeur doit approuver à l'avance la participation à ce type de réunion.
- e) L'employeur rembourse aux agents de sécurité, sur présentation de facture admissible, les frais de membre de l'association des agents de sécurité des hôtels de Montréal.
- f) Lorsque l'Employeur affecte l'agent de sécurité sur des livraisons, les primes prévues à la convention lui seront attribuées.

#### 18.13 Loisirs (groupe 7)

Les requalifications de "Sauveteur national" des sauveteurs réguliers (lesquels cours comprennent les mises à jour pour les cours de réanimation cardiaque et respiratoire) sont payées par l'Employeur à tous les deux (2) ans sur présentation de factures.

#### 18.14 Restaurant, Bar, Service aux chambres (groupe 8)

- a) Les salariés travaillant au service aux chambres sont ceux qui effectuent le service aux chambres.
- b) Les cadres versent des pourboires de quinze pour cent (15%) du prix réel du menu. Pour ce qui est des fonctions tenues par l'Employeur, les pourboires sont établis à douze pour cent 12 % du prix réel du menu.
- c) Le salarié qui effectue une livraison à titre gracieux touche une prime de quatre-vingt-sept cents (0.87\$) par commande lorsque la commande provient de l'Employeur. Cette prime est portée à un dollar (1\$) le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Le salarié qui effectue une livraison à titre gracieux touche une prime de un dollar et sept cents (1.07\$) par commande lorsque la commande provient d'un client. Cette prime est portée un dollar et vingt-cinq cents (1.25\$) au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

La présente clause ne s'applique pas dans le cas de livraison de journaux.

- d) Tout salarié de la restauration pourra, en l'absence de la caissière générale ou de l'hôtesse du restaurant Arôma, se faire rembourser les "due back" qui lui reviennent en suivant la procédure ci-dessous:
  1. Imprimer une (1) copie du rapport de serveur sur le système Micros, remplir lisiblement et dater une feuille de justificatifs de petite caisse et y attacher le rapport de serveur (sur lequel on aura encercler le

montant de pourboire réclamé et qui sera le même que celui indiqué sur le justificatif).

2. Présenter ce justificatif à la réception. Le caissier remettra alors le montant concerné.
  3. En cas d'erreur dans le remise de fonds, la caissière générale remettra ultérieurement la différence (ou réduira les "due back" ultérieurs le cas échéant).
  4. En toute circonstance, le client sera servi avant le salarié à la réception.
- e) Un pourboire de quinze pour cent (15%) est chargé au client pour les livraisons de nourriture et boissons au Service aux chambres.
  - f) Pour les coupons Privilège l'Employeur versera un pourboire égal 1.20\$ pour les coupons Privilèges petits déjeuners et 1.50\$ pour les autres coupons.
  - g) À l'occasion de vérification de fonds de caisse, l'Employeur devra procéder à telle vérification en présence du salarié concerné ou d'un délégué syndical.
  - h) Lorsqu'une fonction banquet est tenue au bar ou au restaurant et qu'ils sont ouverts, l'Employeur affecte à ses fonctions le personnel du département où la fonction se tient par ancienneté dans la classification respective.

Dans le cas où la fonction banquet serait tenu lorsque le bar est fermé au publique (à l'extérieur des heures d'ouverture), l'Employeur affecte les salariés banquets à cette fonction, le tout selon les règles de l'Article 1.04 partie C et les ratios banquets applicables seront respectés.

Lorsqu'une fonction banquet se tient au restaurant le midi, les serveurs du groupe 8 sont affectés à la fonction. Lorsqu'une fonction banquet se tient au restaurant le soir et que le restaurant est fermé, l'Employeur assigne un serveur du restaurant et par la suite, les salariés du groupe banquet.

- i) Sur la facture, les mentions de taxes seront identifiées clairement de façon à ce qu'elles ne soient pas interprétées comme étant du pourboire.
- j) Lorsque qu'il y a une fonction tenue dans une suite ou chambre, le montage et démontage sera effectué par les équipiers banquets et ceux-ci auront droit à quinze pour cent (15%) du montant total de pourboire.

#### 18.15 Service cuisine (groupe 9)

- a) Les parties se rencontreront pour discuter de l'opportunité d'établir des horaires de travail de 10 heures sur quatre jours pour les chefs de partie. Cette disposition ne peut faire l'objet d'un grief.
- b) Les salariés qui prennent leur repas durant les heures où la cafétéria n'est pas en opération (nuit) se verront offrir un repas qui n'est pas nécessairement chaud
- c) L'employeur maintient la pratique passée concernant l'aiguisage des couteaux.

- e) Conformément à la pratique établie, au moment de la préparation de l'horaire de travail du chef de partie banquets et du demi chef banquets, l'employeur peut maximiser l'horaire de façon quotidienne de ces salariés dans une classification égale ou inférieure du département si le salarié en fait la demande et à condition que celui-ci puisse remplir les exigences normales du poste. Le taux de salaire applicable est celui de la classification où le salarié maximise son horaire.

#### 18.16 Service de la plonge (groupe 10)

Il est entendu entre les parties qu'au Service de la plonge l'attribution des sections est faite en tenant compte de l'ancienneté.

#### 18.17 Club Signature (groupe 14)

- a) Lors de leur quart de travail et sur disponibilité, le personnel affecté au Club Signature peut stationner leur véhicule dans le stationnement de l'hôtel. Ce privilège est accordé par l'Employeur tant que le personnel respecte les règles établies par l'hôtel et tant que les salariés ont systématiquement des quarts de travail coupés.
- b) Les salariés du Club peuvent vendre des tours aux clients du Club.
- c) L'employeur rembourse aux concierges, sur présentation de facture admissible, les frais de membre de l'association des clés d'Or jusqu'à un maximum de trois cent cinquante dollars (350.00\$) par année
- d) Afin de maximiser l'horaire de travail des concierges, ces derniers sont en charge de l'entretien ménager du Club Signature. Il leur est attribué à cet égard une heure suite au petit-déjeuner et une demi-heure suite au service du cocktail.

En plus de ce qui est prévu au paragraphe précédent, l'Employeur peut assigner au concierge des tâches connexe en service à la clientèle dans le groupe 2 dans le but de maximiser leur présence au travail jusqu'à un minimum de six (6) heures

### ARTICLE 19 COMITÉ CONSULTATIF ET DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 19.01 Les parties forment un comité consultatif composé de trois (3) représentants de chacune d'entre elles.
- 19.02 Le comité se réunit après entente entre les parties mais au moins une (1) fois par mois.
- 19.03 Les recommandations du comité sont soumises à chacune des parties, lesquelles sont mandatées, par leurs représentants respectifs, pour prendre une décision suite à ces recommandations.
- 19.04 Les rencontres du comité se font en autant que possible durant les heures de travail et sans perte de salaire y compris les avantages sociaux.

19.05 Le comité a notamment pour mandat de faire des recommandations aux parties concernant la qualité du service à la clientèle, la qualité de vie au travail et la rentabilité de l'entreprise.

## PARTIE B

### CONDITIONS DE TRAVAIL RELATIVES AVANTAGES SOCIAUX

#### ARTICLE 20 CONGÉS FÉRIÉS

20.01 Les salariés réguliers ayant terminé leur période de probation ont droit aux douze (12) congés chômés et payés suivants, à savoir:

Jour de l'An (1<sup>er</sup> janvier);  
 Vendredi Saint;  
 Fête des patriotes (le lundi qui précède le 25 mai);  
 Fête Nationale (24 juin);  
 Fête du Canada (1<sup>er</sup> juillet);  
 Fête du Travail (1<sup>er</sup> lundi de septembre);  
 Action de Grâces (2<sup>e</sup> lundi d'octobre);  
 Noël (25 décembre);  
 Lendemain de Noël (26 décembre);  
 Le jour anniversaire de naissance du salarié.

Un total de deux (2) congés flottants à être pris au cours des neuf (9) premiers mois de l'année, après entente écrite entre l'Employeur et le salarié.

Les fériés s'appliquent aux temps partiel prioritaires, temps partiels et occasionnels, sauf le lendemain de Noël, le jour anniversaire et les 2 congés flottants.

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

20.02 Le salarié bénéficie du paiement d'une fête chômée et payée s'il a travaillé les jours cédulés précédant et suivant la fête chômée et payée sauf s'il est, au moment de la fête, en vacances annuelles, en absence maladie, en accident de travail ou en absence autorisée aux termes de la présente convention collective.

20.03 Paiement des jours fériés:

Si un jour férié payé coïncide avec un congé hebdomadaire cédulé ou avec la période de vacances d'un salarié, ce congé est payé au salarié à son taux d'unité salariale quotidienne ou est reporté à une date ultérieure, si le salarié le désire, après entente dans une période de cent quatre-vingt (180) jours suivant ledit férié, avec l'employeur.

Dans l'éventualité où le salarié ne peut reprendre le congé en respectant le délai ci-haut mentionné, ledit congé sera payé automatiquement après la période de cent quatre-vingt (180) jours.

20.04 Le salarié cédulé et qui travaille l'un de ces jours fériés est rémunéré, à son choix, comme suit:

a) À taux simple plus le paiement d'une unité salariale quotidienne.

b) À taux simple et le choix d'un jour de congé, payé à raison d'une USQ, après entente avec l'Employeur dans les 180 jours suivant le jour férié.

- 20.05 Le salarié régulier éligible qui le désire peut obtenir que les congés compensatoires auxquels il a droit lui soient octroyés dans une période de l'année où le volume d'activité à l'hôtel est à son plus bas. Une entente à cet effet doit intervenir entre le salarié et son chef de département. Copie de telle entente est remise au Syndicat.
- 20.06 Malgré les dispositions de 20.02 il est entendu que le salarié qui est mis à pied dans les quinze (15) jours qui précèdent un congé ne perd pas son droit à tel congé.

## ARTICLE 21 VACANCES ANNUELLES

- 21.01 Un salarié qui a complété un (1) an de service continu, a droit à dix (10) jours ouvrables de vacances et à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné, des indemnités de vacances et des pourboires déclarés au cours des douze (12) derniers mois.

Tout salarié qui a complété trois (3) ans de service continu, a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances et à une indemnité égale à six pour cent (6%) du salaire gagné, des indemnités de vacances et des pourboires déclarés au cours des douze (12) derniers mois.

Tout salarié qui a complété sept (7) ans de service continu, a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances et à une indemnité de vacances égale à huit pour cent (8%) du salaire gagné, des indemnités de vacances et des pourboires déclarés au cours des douze (12) derniers mois.

Tout salarié qui a complété quatorze (14) ans de service continu, a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances et à une indemnité de vacances égale à dix pour cent (10%) du salaire gagné, des indemnités de vacances et des pourboires déclarés au cours des douze (12) derniers mois.

Tout salarié qui a complété vingt-deux (22) ans de service continu, a droit à trente (30) jours ouvrables de vacances et à une indemnité de vacances égale à douze pour cent (12%) du salaire gagné, des indemnités de vacances et des pourboires déclarés au cours des douze (12) derniers mois.

- 21.02 La rémunération de vacances est versée au salarié au moins quarante-huit (48) heures avant son départ, s'il en fait la demande au moment où il exprime son choix de vacances conformément aux dispositions de la clause 21.05.
- 21.03 Les salariés doivent faire connaître leurs préférences quant à leur date de vacances en exprimant leur choix sur un tableau prévu à cet effet par l'Employeur, soit avant le 15 novembre de chaque année, soit avant le 15 avril de chaque année.

L'attribution des vacances est faite par l'Employeur au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année ou le 1<sup>er</sup> mai de chaque année le cas échéant. Dans l'attribution des vacances, l'Employeur accorde la préférence aux salariés qui ont le plus d'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications dans chacun des départements, le tout à la condition que cela ne soit pas susceptible d'affecter le volume et la qualité des services à la clientèle.

#### 21.04 Ratio de vacances

Le nombre de salariés réguliers qui peuvent prendre leurs vacances en même temps est un minimum de vingt cinq pourcent (25) pour cent de chaque classification s'il y a neuf (9) salariés et plus. Si le nombre de salarié dans le département est de huit (8) ou moins, le minimum est de un (1) salarié en vacances.

Dans le groupe 5 (Entretien technique), un spécialiste et un aide général pourront prendre leurs vacances en même temps.

Dans l'attribution des vacances, l'ancienneté générale aura priorité sur l'ancienneté des classifications et des groupes lorsqu'un salarié change de classification ou de groupe.

#### 21.05 Les vacances annuelles peuvent être prises en une période indivisible jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines.

Si il y a une demande à cet effet de la part des salariés, l'Employeur est tenu d'accorder quatre-vingt pour cent (80%) des vacances annuelles entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année.

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

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

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

Si le salarié décède, les indemnités sont versées à la succession.

#### 21.08 Sur demande et après entente avec son chef de service, le salarié peut changer sa période de vacances pour motif valable.

Cependant, dans un tel cas, il n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer une période de vacances déjà cédulée par un autre salarié.

#### 21.09 Le salarié qui est absent pour cause d'accident de travail ou de lésion professionnelle ou en congé de maternité durant la période de référence et pour qui cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de vacances annuelles, a droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à 2,3,4 ou 5 fois sa moyenne hebdomadaire de salaire gagné au cours de la période travaillée.

#### 21.10 Lorsqu'un salarié est incapable pour des raisons de maladie ou d'accident de prendre ses vacances à la période établie selon la liste de vacances définitives, ou si durant ses vacances il devient incapable pour des raisons de maladie ou d'accident de poursuivre ses vacances normalement, il peut reporter ses vacances ou la portion de vacances qui lui reste à une autre date après entente avec l'Employeur.

## ARTICLE 22 CONGÉS DE MALADIE ET ASSURANCE COLLECTIVE

### 22.01 Congés de maladie

Les salariés réguliers ayant terminé leur probation et qui ont douze (12) mois de service continu au 31 décembre d'une année bénéficie d'une banque de huit (8) jours de congé de maladie par année de calendrier à être payés à raison d'une USQ chacun. Ce nombre passera à neuf (9) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Les salariés réguliers ayant terminé leur probation embauchés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre bénéficient de congés de maladie accumulés au prorata des mois complet de travail.

Le paiement des congés de maladie commence la deuxième (2<sup>e</sup>) journée de maladie sauf dans les cas où il y a hospitalisation dans lesquels cas le paiement des congés de maladie commence dès la première (1<sup>er</sup>) journée. Le paiement sera fait dès la première journée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Le paiement d'une journée de maladie rémunérée en vertu du présent article est équivalent à une unité salariale quotidienne.

Les congés maladie ne s'accumulent en aucune circonstance d'année en année.

Le salarié n'a pas droit à aucun congé de maladie lorsqu'il reçoit des prestations reliées à une maladie ou accident occupationnels.

Le solde non utilisé des congés de maladie est payé, sur un chèque distinct, en même temps que la première paie du mois de décembre de chacune des années.

Au départ d'un salarié, l'Employeur peut déduire de toute rémunération due au salarié les congés de maladie payés en trop en soustrayant la somme versée en trop au prorata des mois complets travaillés.

Lorsqu'un salarié a épuisé sa banque de congés de maladie, il a droit aux prestations prévues pour les congés de maladie de courte durée (16 semaines) après une nouvelle période d'attente d'une (1) journée s'il s'agit d'une nouvelle maladie.

22.02 Si un salarié est absent et qu'il ne reçoit aucun salaire ni aucune indemnité suite à un accident ou à une maladie, il peut demander la permission de prendre ses vacances, en tout ou en partie, pendant la période de son absence.

22.03 Le salarié doit faire la preuve de sa maladie en produisant un rapport de son médecin sur demande ou toute autre preuve considérée comme satisfaisante par son Employeur. L'Employeur n'exige pas de certificat médical pour les deux (2) premières journées d'absence sauf s'il considère qu'il y a abus.

Dans le cas où l'Employeur exige un certificat médical, il assume le coût d'un tel certificat.

### 22.04 Assurance collective

Les parties conviennent de maintenir les différents régimes d'assurance collective en vigueur et d'en modifier certains éléments comme suit : l'assurance sur la vie de une fois et demi le salaire annuel (1.5X) avec un minimum de cinquante mille dollars (50,000.00\$) dans le cas du décès du

salarié, dix mille dollars (10,000.00\$) dans le cas du décès du conjoint du salarié et cinq mille dollars (5,000.00\$) dans le cas du décès d'un enfant ; Sous réserve qu'il est entendu que les salariés réguliers embauchés après la date de la signature de la convention collective ne bénéficieront de tels régimes que lorsqu'ils auront plus de six (6) mois de service continu auprès de l'Employeur.

De plus, l'Employeur assume le paiement de la prime d'assurance collective de ses salariés réguliers à raison de 60% du coût total de la prime et le salarié régulier en assume 40 % du coût.

Le Syndicat et l'Employeur sont codétenteurs de la police d'assurance collective en vigueur.

## ARTICLE 23 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 23.01 L'Employeur prend les dispositions adéquates et raisonnables pour assurer la santé, la sécurité et l'hygiène des salariés durant les heures de travail et maintient sa politique actuelle de fournir les vêtements protecteurs et les accessoires de sécurité lorsque requis afin de protéger adéquatement les salariés de blessures et de maladies industrielles.
- 23.02 L'Employeur, le Syndicat et les salariés reconnaissent leurs obligations et leurs droits selon les lois en vigueur se rapportant aux questions de santé et sécurité au travail. L'Employeur et le Syndicat coopèrent pour encourager les salariés à observer les règles de sécurité dans le but d'éliminer les accidents et les risques pour la santé.
- 23.03 Un comité conjoint de santé et sécurité au travail est formé et est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat. Chacune des parties doit informer l'autre, par écrit, du nom de ses représentants et de tout changement subséquent.
- 23.04 Le comité se réunit au moins une (1) fois par mois pour une durée de deux (2) heures ou après entente entre les deux (2) parties. Les réunions se font habituellement durant les heures de travail.
- 23.05 Le mandat du comité d'étudier les problèmes de santé et sécurité au travail est de faire des recommandations à la direction de l'hôtel.
- Les représentants du syndicat reçoivent immédiatement copie des avis d'accident de travail et enquête sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident de travail ou une maladie professionnelle.
- 23.06 Les recommandations du comité font l'objet d'un procès-verbal dont copie est remise à l'Employeur et au Syndicat.
- 23.07 Si l'accident de travail ou la maladie professionnelle n'est pas reconnue par la Commission de la santé et sécurité au travail, le dossier est soumis automatiquement au régime d'indemnité hebdomadaire.
- 23.08 Droit de refus

a) Refus d'exécuter un travail.

Un Salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger

pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

- b) Exception  
Le Salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 23.08 (a) si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.
- c) Travail suspendu  
Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant au Salarié de reprendre le travail, l'employeur ne peut, sous réserve de l'article 23.08 (f) et du deuxième alinéa de l'article 23.08 (h), faire exécuter le travail par un autre Salarié ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement et le Salarié qui exerce son droit de refus est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.
- d) Avis de refus  
Lorsqu'un Salarié refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'employeur ou un représentant de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le Salarié doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.
- e) Représentant Syndical désigné à cette fin convoqué  
Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, convoque un représentant Syndical désigné à cette fin pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter ; Ou à défaut, il convoque un autre Salarié désigné par celui qui refuse d'exécuter un travail.
- f) Exécution du travail  
Si le Salarié persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, et le représentant Syndical prévu à cette fin ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du Salarié mais ne justifient pas un autre Salarié de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 23.08 (c), faire exécuter le travail par un autre Salarié. Ce Salarié peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.
- g) Intervention de l'inspecteur de la CSST  
Après l'examen de la situation, l'intervention de l'inspecteur de la CSST peut être requise par :
- le Salarié qui persiste dans son refus d'exécuter le travail;
  - le représentant Syndical prévu à cette fin ou la personne qui l'a remplacé s'il croit que l'exécution du travail expose le Salarié à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou a l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger; ou
  - l'employeur ou son représentant s'il croit que l'exécution du travail n'expose pas le Salarié à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou n'a pas l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ou que les corrections apportées ont fait disparaître le danger.

h) Décision de l'inspecteur de la CSST

L'inspecteur de la CSST détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant le Salarié à refuser d'exécuter son travail. Il peut ordonner au Salarié de reprendre le travail. Il peut également prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine.

Exécution du travail

Si, de l'avis de l'inspecteur de la CSST, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du Salarié mais ne justifient pas un autre Salarié de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 23.08 (c), faire exécuter le travail par un autre Salarié qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

Décision motivée et écrite

La décision de l'inspecteur de la CSST doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au Salarié, au représentant Syndical prévu à cette fin ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

i) Décision de l'inspecteur de la CSST

La décision de l'inspecteur de la CSST peut faire l'objet d'une demande de révision et d'une contestation devant la Commission des lésions professionnelles conformément aux articles de la Loi.

Effet

La décision de l'inspecteur de la CSST a effet immédiatement, malgré une demande de révision.

j) Décision Finale

Une décision finale s'applique tant que les circonstances ne sont pas changées.

k) Disponibilité du travailleur

L'employeur peut exiger que le Salarié qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir

l) Application de la Loi

Quant au reste, les dispositions de la Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail s'appliquent.

## 23.09 Indemnisation

- a) L'employeur verse au salarié victime d'une lésion professionnelle son salaire net pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle ce travailleur devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de journée, n'eût été de son incapacité.
- b) L'employeur verse ce salaire au salarié à l'époque où il le lui aurait normalement versé.
- c) L'employeur verse au Salarié incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, 90 % de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où

ce Salarié aurait normalement travaillé, n'eût été de son incapacité, pendant les 14 jours complets suivant le début de cette incapacité. L'employeur verse ce salaire au Salarié à l'époque où il le lui aurait normalement versé si celui-ci lui a fourni l'attestation médicale visée par la Loi.

- d) Quant au reste, il est entendu que toutes les conditions prévues à la Loi concernant les présentes dispositions comme si elles faisaient partie intégrante de la présente convention collective.

23.10 Dans le cas d'un accident de travail nécessitant le transport du salarié à l'hôpital ou chez le médecin, tel transport est aux frais de l'employeur, tel que stipulé par la Loi.

- a) L'Employeur doit s'assurer du bon état des trousseaux de premiers soins et celles-ci doivent être d'accès facile.
- b) En tout temps, il doit y avoir un minimum d'une personne ayant suivi des cours reconnus de premiers soins présente sur les lieux de travail. Un affichage permanent dans chaque département identifie ces personnes.

L'Employeur organisera à ses frais pendant la durée de la convention collective des cours de "secourisme" et il formera un nombre suffisant de salariés afin qu'ils puissent agir à titre de secouristes. Les salariés seront libérés avec solde pour participer à ces cours. L'Employeur et le Syndicat se rencontrent pour établir la liste des salariés qui suivront ce cours.

23.11 Toute inspection ou enquête menée par un inspecteur de la C.S.S.T. sur la santé et sécurité doit se faire en présence d'un représentant syndical. Le Syndicat reçoit copie de tout rapport d'inspection.

23.12 Assignations Temporaires

- a) L'Employeur peut assigner temporairement un salarié victime d'une lésion professionnelle qui, suivant un examen médical, est incapable temporairement de continuer à accomplir les tâches de sa classification et ce, conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles et aux conditions prévues au présent article.
- b) Tout point d'intérêt concernant les assignations temporaires, incluant la détermination des tâches à accomplir, fera l'objet de discussion au comité de santé et sécurité.
- c) L'employeur peut assigner temporairement un salarié à d'autres tâches à la condition que le médecin qui a charge du salarié croit que :
- Le salarié est raisonnablement en mesure d'accomplir le travail;
  - ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité du salarié au sens prévus par la Loi compte tenu de sa lésion et;
  - Ce travail est favorable à la réadaptation du salarié.

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

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

e) Dès qu'il y a assignation temporaire, l'Employeur doit informer le Syndicat le jour même, en remettant la copie du formulaire d'assignation signée par le médecin.

Lorsque l'Employeur a complété le formulaire ADR, lors d'une réclamation, il en remet une copie au salarié, à la CSST et au Syndicat la plus tôt possible.

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

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

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

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

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

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

h) Le salarié en assignation temporaire continu d'être couvert par la présente convention collective. Le salarié reçoit la rémunération et les avantages prévus à la convention collective. Toutefois, cette rémunération et ces avantages ne peuvent être inférieurs ou supérieurs à ce qu'il aurait reçu ou bénéficié n'eût été de sa lésion professionnelle.

Le salarié bénéficiant d'une assignation temporaire est rémunéré pour les heures de temps supplémentaire qu'il aurait effectuées s'il n'était pas en assignation temporaires conformément aux dispositions de la Loi.

i) Le salarié, qui est en assignation temporaire au moment ou surviennent ses vacances, peut choisir de les reporter à une date ultérieure, laquelle devra être convenue entre le salarié et son supérieur immédiat.

## ARTICLE 24 RÉGIME DE RETRAITE

24.01 Un régime de retraite est institué par le Syndicat pour les salariés réguliers qui ont au moins un (1) an d'ancienneté chez l'Employeur.

L'Employeur s'engage à contribuer à ce régime de retraite un montant équivalent à celui qu'il déduit du salaire du salarié aux fins de ce régime de retraite, mais ceci, jusqu'à concurrence d'un maximum de six pour cent (6%)

du taux horaire régulier du salarié, auquel sont ajoutés les pourboires déclarés, pour chacune de ses heures régulières payées et, s'il y a lieu, jusqu'à concurrence de six pour cent (6 %) des pourboires déclarés par le salarié.

La contribution de l'employeur passe à six virgule vingt cinq (6,25%) à compter du 1er juillet 2012, à six virgule cinquante pour cent (6,50%) à compter du 1er janvier 2013. à six virgule soixante-quinze pourcent (6.75 %) à compter du 1er juillet 2013 et à sept pourcent (7.00 %) à compter du 1er janvier 2014.

- 24.02 Il est entendu que la participation des salariés réguliers à ce régime de retraite est obligatoire. L'Employeur perçoit à la source les cotisations des salariés. Pour les autres salariés éligibles en vertu de la loi sur les régimes complémentaires de retraite, ils doivent signifier leur intention de participer au régime par écrit avant le 1er septembre de l'année pour laquelle ils désirent contribuer et l'Employeur s'engage à contribuer au régime de retraite jusqu'à concurrence d'un maximum de 1% de leur salaire horaire
- 24.03 Cours de préparation à la retraite. L'employeur s'engage à mettre sur pied annuellement, conjointement avec le syndicat, des cours de préparation à la retraite à l'intention des salariés de cinquante-cinq (55) ans et plus. L'employeur fournit la salle et les repas. Les salariés ne sont pas rémunérés pendant les cours.
- 24.04 Retraite progressive : Les salariés réguliers de 55 ans et plus pourront bénéficier d'une semaine de quatre (4) jours de travail sans que leur statut en soit modifié. Une demande écrite doit être soumise trois semaines à l'avance. L'employeur détermine la troisième journée de congé et peut exiger, au besoin, la présence du salarié. Un salarié qui fait la demande de se prévaloir d'une retraite progressive ne peut revenir à la semaine de cinq jours.
- 24.05 Un salarié régulier qui a atteint le facteur soixante-quinze (75) (son âge plus le nombre d'années service équivalent à soixante-quinze (75) ou plus) reçoit une prime de départ équivalant mille dollars (1000\$) par année service jusqu'à concurrence de huit mille dollars (8 000 \$)

Cette prime sera remise par ancienneté à un maximum de un (1) salarié en 2012. Le maximum de salarié admissible passera à trois (3) en janvier 2013.

## ARTICLE 25 CONGÉS SOCIAUX

- 25.01 Tous les salariés réguliers ayant complété leur période de probation ont droit aux congés sociaux suivants à la condition qu'ils soient cédulés pour travailler lors de ces jours. Le paiement d'un jour de congé social est calculé à son taux d'unité salariale quotidienne.
- a) En cas de décès de son enfant, de son conjoint tel que défini à l'article 2, ou de l'enfant de son conjoint: dix (10) jours consécutifs à compter du décès;
  - b) En cas du décès de son père ou de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère : quatre (4) jours consécutifs à compter du décès (les trois (3) premiers jours sont rémunérés);
  - c) En cas du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son grand-père, de sa grand-mère, du grand-père de son conjoint et de la grand-mère de son conjoint : un (1) jour, soit le jour des funérailles.

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

25.02 Un salarié régulier peut s'absenter du travail pendant une (1) journée ouvrable payée durant laquelle il était cédulé, à l'occasion de son mariage, moyennant un préavis écrit de quatorze (14) jours. Dans le cas du mariage d'un des enfants du salarié, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'enfant du conjoint, le salarié aura droit à une (1) journée ouvrable sans solde.

25.03 Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.

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

25.04 La salariée régulière ayant un (1) an de service continu et plus peut s'absenter, sans perte de salaire, jusqu'à un maximum de cinq (5) demi-journées, pour des visites médicales reliées à sa grossesse. La salariée doit produire un certificat médical à cet effet.

La salariée régulière visée par le paragraphe précédent, peut, aux mêmes conditions, s'absenter pour plus de cinq (5) demi-journées pour des visites médicales reliées à sa grossesse, ces absences étant cependant sans solde.

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

25.06 Si des modifications à la Loi sur les normes du travail prévoient des avantages plus généreux que ce qui est prévu aux paragraphes qui précèdent, tels avantages auront préséance sur les présentes.

25.07 À partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

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

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

- 25.10 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité, équivalent à la date du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 25.11 Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'Employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.
- Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 25.12 La salariée qui revient au travail doit se présenter à la date mentionnée à l'avis prévu au paragraphe précédent ou avant cette date moyennant un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. La salariée doit dans tous les cas produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.
- 25.13 À la suite de son congé de maternité et à la condition d'en avoir fait la demande par écrit au moins trente (30) jours de calendrier avant la date prévue de son retour au travail, la salariée peut choisir de prendre un congé de maternité supplémentaire sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pour s'occuper de son enfant. En tout temps à l'intérieur de cette période, la salariée peut revenir au travail sur préavis écrit donné à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance.
- 25.14 Lors de son retour au travail, la salariée reprend le poste qu'elle détenait le tout sujet aux dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail.

## ARTICLE 26 ABSENCES AUTORISÉES

- 26.01 L'employeur peut accorder à un salarié un congé d'absence sans solde pour une période maximale de 12 mois. Le salarié doit en faire la demande par écrit 14 jours à l'avance et si telle demande est accordée, l'autorisation doit être confirmée par écrit avec copie au syndicat, dans les 5 jours suivant la demande. Une permission pour tel congé n'est pas refusée pour un motif déraisonnable par l'employeur. Il est entendu qu'aucun congé sans solde ne sera accordé pour exécuter quelque travail que ce soit pour le compte d'un autre employeur.
- 26.02 Le salarié qui est en vacances ou en absence autorisée ne peut être contraint à se présenter à une réunion. Si un salarié, à la demande de l'Employeur, doit assister à une réunion ou une séance de formation lors d'une journée de repos autorisée, il doit être rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures à son taux horaire régulier.
- 26.03 L'Employeur peut, sur demande écrite du salarié, prolonger une absence autorisée à condition que la demande soit faite assez tôt pour permettre la prolongation du congé avant l'expiration de ce dernier. Copies de cette demande et de cette autorisation seront transmises au Syndicat.
- 26.04 Le salarié qui ne retourne pas au travail à l'expiration de l'absence autorisée ou de sa prolongation perd son emploi et son ancienneté, à moins de prouver qu'il en a été empêché par maladie ou à moins de prouver qu'il ait été dans l'impossibilité physique de revenir au travail à la date prévue. L'Employeur peut

exiger qu'un médecin de la compagnie contrôle, par un examen, les raisons invoquées par le salarié qui ne se présente pas au travail à la date prévue.

- 26.05 Dans le cas des absences prévues aux paragraphes qui précèdent, le salarié reprend à son retour au travail l'ancienneté qu'il avait à son départ et qu'il a continué d'accumuler pendant ce congé. Il reprend aussi à ce moment, le poste qu'il occupait ou tout autre poste auquel son ancienneté pourrait lui donner droit si son poste n'existe plus.
- 26.06 Des absences autorisées sans solde peuvent être accordées par l'Employeur aux salariés qui désirent assister à des assemblées générales du Syndicat. Pour que telles absences soient accordées, il faut que les parties conviennent du lieu et du moment de ces assemblées de même que du nombre de salariés qui pourraient y assister et il faut qu'en aucun cas, la tenue de telles assemblées ne puisse préjudicier au volume et à la qualité du service offert à la clientèle.
- 26.07 L'Employeur libère, avec solde, (calculé à son taux d'unité salariale quotidienne), à raison de deux (2) journées par semaine, le président des griefs ou tout autre membre désigné par ce dernier pour faire du bureau syndical. Ces journées sont fixées une (1) semaine à l'avance après entente entre les parties.
- 26.08 Sur préavis écrit d'au moins sept (7) jours de calendrier, trois (3) membres du Syndicat auront droit à un congé d'absence sans solde pour assister aux congrès ou assemblées des T.C.A. ou d'un organisme auquel les T.C.A. appartiennent. Pareil congé d'absence ne sera pas accordé si son octroi avait pour effet de porter préjudice au volume et à la qualité des services offerts à la clientèle. L'ensemble des membres du Syndicat a droit à un maximum de cent quatre vingt (180) jours par année d'absence en vertu du présent paragraphe. Ces jours ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre mais leur nombre peut être accru après entente à cet effet entre les parties.
- 26.09 Les absences autorisées en vertu des clauses .01, .06, .07 et .08 qui précèdent de même que les mutations prévues à la clause 9.06 et les congés sans solde prévus à l'article 27.01 n'affectent pas l'ancienneté des salariés.
- 26.10 Sous réserve des dispositions prévues à la clause 9.07 alinéa f), le salarié à temps partiel prioritaire et à temps partiel absent par suite de maladie ou accident non occupationnel est réputée accomplir le même nombre d'heures de travail que la salariée à temps partiel prioritaire ou à temps partiel de sa classification et de son groupe d'ancienneté qui est à temps partiel prioritaire ou à temps partiel et qui occupe le rang suivant le sien dans la liste d'ancienneté.

## ARTICLE 27 COMPARUTION DEVANT LES TRIBUNAUX OU COMMISSION D'ENQUÊTE

- 27.01 Lorsque l'Employeur demande à un salarié de se présenter devant un tribunal ou d'assister à une enquête publique, il est rémunéré à son taux d'unité salariale quotidienne s'il y a lieu pour le temps perdu et il a droit au remboursement des frais additionnels de déplacement sur présentation de pièces justificatives. Les indemnités de témoins sont alors versées à l'Employeur.

Un salarié qui est requis par la Cour de remplir les fonctions de juré et qui doit s'absenter de son travail est rémunéré à son taux d'unité salariale quotidienne s'il y a lieu pour les heures de travail perdues moins le montant qui lui est alloué pour agir comme juré, à l'exclusion des frais additionnels payés par la Cour pour ses repas, son logement, son transport et autres dépenses

## ARTICLE 28 PERFECTIONNEMENT ET AVANCEMENT

28.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent la nécessité d'évaluer le besoin de formation professionnelle pour tous les groupes de salariés.

Une fois l'an, L'Employeur dépose les programmes de formation concernant les salariés pour fin de consultation au comité conjoint.

28.02 Les programmes de formation sont établis par l'Employeur et à ses frais compte tenu des priorités de l'entreprise, des budgets disponibles et de la consultation prévue en 28.01. L'Employeur remet au Syndicat les éléments de la déclaration annuelle faite en vertu de la loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre en ce qui a trait aux dépenses de formation relatives au personnel visé par l'accréditation syndicale.

28.03 Tout cours de formation exigé par l'Employeur est suivi sans perte de salaire régulier. Les frais d'inscription, de scolarité, les livres et matériel didactiques ainsi que les frais de transport et de repas pris en dehors de la région sont entièrement remboursés par l'Employeur conformément aux politiques et budgets établis, le tout sur présentation de pièces justificatives.

28.04 Tout autre cours de formation suivi par un salarié pour répondre au besoin de perfectionnement et visant à améliorer sa performance dans sa fonction doit être autorisé au préalable par l'Employeur, par écrit, afin de pouvoir faire l'objet d'un remboursement des frais de scolarité lorsque le cours suivi est réussi.

28.05 L'Employeur encourage les employés à se familiariser avec d'autres fonctions que les leurs au sein de ses services et il leur donne l'occasion, en dehors des heures de travail ou pendant ses heures, pourvu que cela ne gêne pas l'accomplissement des tâches qui leur sont normalement attribuées.

Compte tenu de ses besoins, l'employeur peut également s'entendre avec les salariés pour qu'ils permutent temporairement sans que leur salaire soit affecté.

28.06 L'Employeur s'engage à verser au Syndicat national, pour la formation de ses syndiqués, deux cents (0.02\$) par heure travaillée. Le chèque doit être émis aux noms des T.C.A. CANADA et remis au Syndicat national à tous les trois (3) mois au Centre familial d'éducation des T.C.A., casier postal 897, Port Elgin, Ontario, N0H 2C0.

Ce montant sera majoré à trois cents (0.03\$) au 1<sup>er</sup> juillet 2013

## ARTICLE 29 SURTEMPS ET RAPPEL

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

Le temps supplémentaire qui précède ou suit immédiatement une journée normale de huit (8) heures est payé à une fois et demie (1 ½) le taux horaire du salarié pendant les premières quatre (4) heures de temps supplémentaire après quoi il est payé au double du taux horaire du salarié.

Le temps supplémentaire effectué après une cinquième (5<sup>e</sup>) ou une sixième (6<sup>e</sup>) journée de travail continu, au cours de la même semaine de travail, est payé à

une fois et demie (1 ½) le taux horaire du salaire pour les premières huit (8) heures après quoi il est payé au double du taux horaire du salarié. Il est entendu qu'un jour férié est considéré comme un jour de travail pour les fins d'application de la présente clause.

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

- a) de l'application des règles de l'ancienneté à l'exception de celles prévues à la clause 29.04 des présentes, ou
- b) d'un changement de quart pourvu que ce changement soit fait d'un commun accord tel que définit à l'article 29.01).

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

29.04 Tout surtemps est accordé au salarié le plus ancien de la classification pour laquelle ce temps supplémentaire est nécessaire qui est sur les lieux du travail et qui a exprimé le désir de faire des heures supplémentaires.

Dans l'hypothèse où il n'y a pas de volontaire pour le temps supplémentaire, l'Employeur se réserve le droit d'exiger du salarié qualifié présent sur les lieux du travail et qui a le moins d'ancienneté de faire le travail supplémentaire requis.

Si le surtemps est prévu pour justifier un quart complet de travail l'Employeur suit la procédure prévue au paragraphe précédent mais sans se limiter aux salariés qui sont présents sur les lieux du travail.

L'Employeur se réserve le droit d'exiger des salariés qualifiés présents sur les lieux du travail et qui ont le moins d'ancienneté de faire le travail supplémentaire requis jusqu'à l'arrivée du ou des salarié(s) rappelé(s) jusqu'à un maximum de quatre (4) heures de présence en temps supplémentaire par salarié.

29.05 Aucune disposition de la présente convention collective ne peut être interprétée comme ayant pour effet de forcer l'employeur à programmer du travail en temps supplémentaire.

29.06 Un salarié ne peut être tenu d'effectuer plus de cinq (5) jours de travail consécutifs. Il doit indiquer par écrit, sur le formulaire prévu à cet effet, son intention de se prévaloir du présent article avant quatorze (14h) heures le vendredi suivant l'affichage de l'horaire. Le salarié qui se prévaut de cette disposition accepte de se voir attribué un horaire maximisé s'il y a un ajout de quart de travail au courant de la même semaine de travail.

Dans ce cas, l'Employeur retire une journée de travail de l'horaire du salarié de façon à respecter les dispositions du paragraphe précédent.

## ARTICLE 30 ÉQUITÉ SALARIALE

30.01 Il est entendu entre les parties que, suite au programme d'équité salariale, toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine suivantes :

- Hôte, hôtesse
- Préposé(e) aux chambres
- Préposé(e) au Club de Santé
- Réception (incluant téléphoniste)/Réservations

Auront droit, le 21 novembre de chaque année, aux ajustements prévus suite au programme d'équité salariale.

## ARTICLE 31 SOULIERS, VÊTEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL

### 31.01 Bas de nylon

Les préposés aux chambres, les préposés aux uniformes, les salariées de la réception, les serveuses du groupe 8 et les serveuses banquets qui ont un statut de salarié régulier et qui ont un (1) an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier, ont droit, à cette date, à une allocation de cent huit dollars (108.00\$) pour défrayer le coût de bas de nylon lorsque la salariée porte une jupe ou une robe.

Le port des bas de nylon est obligatoire.

### 31.02 Chaussures de sécurité

La présente disposition s'applique aux salariés réguliers des groupes ou classifications suivantes : Équipier d'étage, Équipier banquet, Chasseur, Groupe 5 - Entretien technique, Groupe 6 – agent de sécurité, Groupe 7 – Club de santé, Groupe 9 – Cuisine, Plongeur, Groupe 14 – Club signature.

Ces salariés qui ont un statut de régulier et qui ont un (1) an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier, ont droit, à cette date, à un remboursement maximum de cent huit dollars (108.00\$) par année, sur présentation de facture, pour défrayer le coût de chaussures de sécurité dont la marque et le modèle ont fait l'objet d'entente entre le salarié et l'Employeur. Le port de telles chaussures est obligatoire.

Pour les salariés du groupe 7, il s'agit de souliers de sport (espadrilles) dont la marque et le modèle ont fait l'objet d'une entente entre le salarié et l'Employeur.

### 31.03 Outils de travail

La présente disposition s'applique aux salariés réguliers des groupes ou classifications suivantes : Groupe 5 - Entretien technique, Groupe 9 – Cuisine.

Ces salariés qui ont le statut de salarié régulier ont droit, le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, s'ils ont au moins un (1) an d'ancienneté à cette date, à un remboursement maximum de cent vingt-cinq dollars (125.00\$), sur présentation de facture, afin de défrayer le coût des outils qu'ils doivent fournir dans l'exercice de leurs fonctions.

### 31.04 Chasseur/portier

Un chapeau est fourni au portier/chasseur. Pour la période d'hiver, deux (2) paires de gants sont fournies en plus de prévoir un manteau et des couvre-chaussures accessibles pour les portiers.

#### ARTICLE 32 ÉLECTIONS

32.01 L'employeur accorde le temps nécessaire afin de permettre au salarié de voter aux élections fédérales, provinciales et municipales, le tout tel que prévu par les lois applicables.

#### ARTICLE 33 – CHARGE DE TRAVAIL

33.01 Les parties reconnaissent qu'en aucun temps il n'est exigé qu'un salarié remplisse une charge de travail supérieure à celle qui peut être effectuée dans le cadre d'une journée normale de travail.

33.02 Toute modification augmentant la charge de travail de façon significative doit être discutée lors d'une rencontre du comité de relation de travail

#### ARTICLE 34 – FONDS DE JUSTICE SOCIALE

34.01 L'Employeur verse, le 1<sup>er</sup> juillet, la somme de mille dollars (1000 \$) par année au Fonds de Justice Sociale du Syndicat des TCA. Cette somme sera augmentée à deux mille dollars (2000\$) à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013.

## **PARTIE C**

### **PERSONNEL DES BANQUETS**

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

1.02 Les dispositions qui suivent de la convention collective s'appliquent au personnel régulier des banquets:

Avant-propos, articles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 19, 20 (à l'exception de 20.06 dans les cas de Noël, le lendemain de Noël et le Jour de l'An), 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 et 32.

L'article 10 s'applique à tout le personnel des banquets.

Pour les serveurs réguliers aux banquets, l'unité salariale quotidienne (USQ) s'appréciera en additionnant huit (8) heures de salaire régulier à huit (8) fois la moyenne horaire de pourboire de l'année précédente. Pour les fins de d'application de l'article 4, la rémunération sera équivalente à l'unité salariale quotidienne telle que calculée à l'article 2.32 de la Partie A. Les dispositions qui suivent de la convention collective s'appliquent au personnel régulier des banquets:

Malgré les dispositions qui précèdent, les articles 16 (sauf 16.02), 17 et 29 s'appliquent au personnel régulier qui travaille comme équipier aux banquets.

1.03 Pour les fins de la partie C, le personnel des banquets autre que les salariés réguliers aux banquets ont le statut de salarié extra-banquets et les dispositions suivantes s'appliquent à eux:

3.03, 5, 6, 8, 16.05, 16.07, 16.09, 16.10 et l'Annexe "A".

À la date de la signature de la présente convention collective et à tous les douze (12) mois par la suite, le 1<sup>er</sup> janvier, l'Employeur dresse une liste de priorité d'appels pour les extra-banquets comprenant trente (30) noms. Cette liste est établie de façon à privilégier les extra-banquets qui ont effectué le plus grand nombre d'heures au cours de la période de six mois précédente.

1.04 Le personnel des banquets est cédulé dans l'ordre qui suit à savoir:

a) Serveurs banquets:

1. Les serveurs réguliers banquets;
2. Les barmans réguliers banquets;
3. Les équiépiers banquets réguliers qui satisfont aux exigences normales de la tâche et qui donnent leur priorité et à la condition de ne pas être programmé à l'horaire dans leur classification \*Les extra-banquets qui ont droit à une priorité d'appel mentionnée à la clause 1.03 des présentes (qui incluent les 5 premiers équiépiers banquets réguliers);
4. Les extra banquets maison qui satisfont aux exigences normales de la tâche et qui donnent leur priorité et à la condition de ne pas être programmé à l'horaire dans leur classification (selon la pige);
5. Les extra banquets extérieurs qui satisfont aux exigences normales de la tâche et qui donnent leur priorité.

La liste actuelle ne sera pas revue au mois de juillet 2011. La nouvelle liste qui sera en vigueur au 1er janvier 2012 sera basée sur le nombre total des heures effectué du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2011 pour les extra extérieur et les équipiers banquets. Les équipiers banquets feront une course d'heure entre eux et les serveurs extra extérieurs entre eux. Les listes seront en vigueur pour douze mois.

Tous les salariés extra banquets extérieur (visés au point 5) doivent offrir une disponibilité qui inclut les fins de semaine, les congés fériés et le 31 décembre.

Pour les serveurs mentionnés au point 1, l'article 2.02 de la section A s'applique relativement à leur disponibilité.

Il appartient au personnel banquet de voir s'ils ont été programmés à l'horaire ou non.

b) Barmans banquets:

1. Le barman régulier qui figure sur la liste;
2. Après l'assignation du barman régulier, si du travail doit être offert au service de bar, il est offert en premier lieu aux serveurs réguliers qui répondent aux exigences normales de la tâche et qui désirent faire ce travail;
3. Aux barmans extra-banquets extérieur;
4. Les équipiers banquets réguliers qui satisfont aux exigences normales de la tâche et qui donnent leur priorité et à la condition de ne pas être programmé à l'horaire dans leur classification;
5. Les salariés du groupe 8 qui ont fait part de leur disponibilité le jeudi de la semaine précédente et qui satisfont aux exigences normales du poste.

Lorsqu'un service de bar est requis après un repas, le barman en fonction peut effectuer le service de bar et de nourriture.

La priorité du barman régulier est avant tout son affectation au service de bar.

c) Commis de bar banquet (Barboy banquets):

1. Après l'assignation du barman régulier, si du travail doit être offert au service de bar, il est offert en premier lieu aux serveurs réguliers qui répondent aux exigences normales de la tâche et qui désirent faire ce travail;
2. Aux barmans extra-banquets dont les noms apparaissent sur la liste;
3. Les équipiers banquets réguliers qui satisfont aux exigences normales de la tâche et qui donnent leur priorité et à la condition de ne pas être programmé à l'horaire dans leur classification.

Lorsque les commis de bar (barboys) sont affectés à un bar, les frais de service sont répartis à raison de 85% pour ceux qui sont affectés aux tâches de barman et de 15% pour ceux qui sont affectés aux tâches de commis.

- 1.05 Les pourboires pour le personnel des banquets est de 12%.  
À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, ce pourcentage est porté à 12,25%.
- 1.06 L'Employeur ne peut être tenu de payer du temps supplémentaire suite à du travail effectué aux banquets dans le cas des serveurs, des barmans et des équipiers banquets lorsqu'ils travaillent comme serveurs.
- 1.07 Il est entendu que dans l'exécution du service, les normes qui suivent sont généralement suivies:

Type de service	Ratio Clients/Serveur
A- Petit-déjeuner	
Buffet complet et continental sur table (panier)	40
Continental servi dans un salon à part	60
Service à l'assiette	24
B- Lunch	
Lunch à l'assiette	24
Buffet sans service aux tables (roll up)	45
Buffet avec service aux tables (tables montées)	40
Boîtes à lunch impliquant la finition du montage par serveur	80
Boîtes à lunch servies par les équipiers	10 et moins
« Working » lunch dans deux (2) salons simultanés maximum	26
C- Dîner	
À l'assiette avec service de vin	18
À l'assiette sans service de vin	24
Buffet avec service de vin	32
Buffet sans service de vin	40
Gastronomique	8
D- Réception et cocktails	
Canapés passés avec repas	45 douz. *
Canapés passés sans repas	45 douz. *
Canapés, vin et fromage	60
Station de vin, bière et liqueur douce	100
Station de vin-bière avec canapés	1 pour les premiers 40 puis 1 pour 60
Dégustation de vin	40
Tables des douceurs **	75
E- Buffetier	
Buffet – 0 serveur	0-75 clients
Buffet standard – 1 serveur	76-150 clients
Buffet standard – 2 serveurs	151-300 clients
Buffet standard – 3 serveurs	301 clients et plus
F- Pauses café	
Service par les équipiers	0-75 clients
Serveur banquet	76-175 clients
2 serveurs banquets	176-299 clients
3 serveurs banquets	300 clients et

	plus
G- Bar	
Bar payant (COD)	100
Bar ouvert ou bar avec coupons	75
Commis de bar (Barboy) – Open bar et Coupons seulement	150
Commis de bar (Barboy) – Bar payant (COD) avec station	Au besoin

Dans l'application de ces ratios, un (1) serveur est programmé pour un groupe de clients jusqu'à l'atteinte du ratio indiqué. Pour chaque volume de clients supplémentaire pour laquelle un ratio de virgule quinze (0.15), le choix d'ajouter un serveur revient à l'Employeur. Dès que le ratio de virgule quinze est atteint, l'Employeur convient d'ajouter un serveur.

\*\* Le service de la table des douceurs est attribué en l'offrant au plus ancien d'abord. S'il n'y a pas de volontaires pour effectuer le service, l'Employeur peut exiger qu'il soit effectué par ordre inverse de l'article 1.04 de la présente section.

#### 1.08 Débouchonnage:

- Bouteille de vin et de mousseux: HUIT DOLLARS (8,00\$)
- Bouteille de champagne: NEUF DOLLARS (9,00\$)
- Bouteille de bière: SOIXANTE-QUINZE CENTS (0,75\$)
- Toute autre boisson alcoolisée: douze dollars (12.00\$).

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

- 1.09 Le salarié qui est requis de se présenter au travail reçoit un salaire basé sur son taux horaire avec un minimum de trois (3) heures par fonction.
- 1.10 En cas de débarrassage, lors de la fermeture, le choix se fera par ancienneté soit du moins ancien au plus ancien selon les règles établies à l'article 1.04 de la présente section. S'il y a uniquement des serveurs réguliers sur place, le débarrassage est fait par tirage au sort. Le ratio étant de six (6) à huit (8) tables par serveur.
- 1.11 En autant que faire se peut, les salariés qui travaillent à un service après minuit se voient accorder un repas chaud.
- 1.12 Les buffets du midi et du soir comprenant sandwiches, liqueurs douces, pâtisseries, pour dix (10) personnes et moins, seront effectués par l'équipier banquets s'il n'y a pas de serveur disponible sur les lieux.
- 1.13 Un salarié à qui on demande de travailler le petit déjeuner, le déjeuner et le dîner, dans une même journée de travail, se réserve le droit de refuser une (1) des trois (3) fonctions. Dans ce cas, la fonction refusée est offerte sur une base de volontariat et dans l'ordre prévu à 1.04. À défaut de pouvoir trouver du personnel elle peut être imposée dans l'ordre inverse de la liste de priorité des réguliers.

- 1.14 L'employeur s'engage à fournir annuellement deux(2) paires de pantalons et deux (2) chemises aux salariés réguliers des banquets lorsque le port est requis.
- 1.15 Dans le cas de tout bar où le montant des ventes est en-dessous de quatre cents dollars (400,00 \$), on verse quarante dollars (40,00\$) au barman.
- 1.16 Service gastronomique: c'est-à-dire un service servi à la cloche et composé de cinq (5) services et plus (n'incluant pas le café et les mignardises).

Les mots "style gastronomique" ne s'appliqueront pas et un tel dîner sera considéré comme un dîner régulier en ce qui concerne le nombre de serveurs.

- 1.17 L'employeur affiche l'horaire au plus tard le vendredi à 14h de la semaine qui précède son entrée en vigueur, de façon à accorder les banquets les plus rémunérateurs aux salariés réguliers et par la suite selon les règles de l'Article 1.04

Cette disposition ne s'applique pas aux pauses café.

Le salarié banquet peut demander des changements à l'horaire jusqu'au samedi midi. Ce délais expiré, il est réputé avoir accepté l'assignation effectuée par l'Employeur.

Un salarié doit faire une demande de modification d'affectation à son supérieur dans le cas de changement, ajout ou du retrait d'une fonction suite à la sortie de l'horaire de travail. Dans ce cas l'employeur contact dès qu'il a la connaissance du changement, ajout ou retrait les salariés visés au point 1.04 pour les en aviser.

Un salarié qui a décliné une assignation sur une fonction banquet inscrite à l'horaire ne peut s'y inscrire par la suite à moins d'être le seul salarié pouvant être assigné à cette fonction.

- 1.18 Fonction de dernière minute

Lorsque survient une fonction de dernière minute (vingt-quatre (24) heures et moins) elle ne peut être imposée au serveur par ordre d'ancienneté, mais peut l'être par ordre inverse d'ancienneté selon 1.04 parmi les salariés disponibles et que l'employeur peut joindre. L'Employeur appel les salariés dans l'ordre jusqu'à ce qui puisse rejoindre un salarié. Si un salarié plus ancien que celui contacté rappelle dans un délai de soixante minutes, la fonction lui revient.

Lorsque la fonction s'ajoute à plus de vingt-quatre (24) heures, la même procédure s'applique mais le délai de rappel passe à douze (12) heures.

- 1.19 Pour les fonctions banquets tenues des les chambres, il est entendu que la préparation de la chambre (déplacement, ajout, retrait de meubles) sera effectué par l'entretien ménager, le montage (mise en place de tout matériel banquet) sera effectué par les équipiers banquets et que le service complet de nourriture et boisson sera effectué par le service aux chambres.

- 1.20 Il est entendu qu'une fonction banquet se définit comme une fonction effectuée dans un endroit (salon) fermé au public et réservé à l'avance par un client pour une fonction banquet.

Nonobstant ce qui précède, le Concerto, la terrasse et le l'Interlude de lobby supérieur et la mezzanine sont considérés comme des salons banquets lorsque ces endroits sont réservés à l'avance par un client pour une fonction banquet.

- 1.21 La pratique passée est maintenue en ce qui concerne la rémunération des fermetures c'est-à-dire une (1) heure à taux régulier pour le personnel requis par l'employeur.

- 1.22 Pour le service des pauses café, les pourboires seront répartis selon le travail effectué à savoir:

- 45% du pourboire sera attribué aux équipiers banquets pour la mise en place, débarrassage et nettoyage complet ;
- 55% du pourboire sera attribué aux serveurs banquet pour le service aux clients;

Toutes les pauses café servies par les serveurs dans l'Interlude sont nettoyées et débarrassées par les serveurs.

- 1.23 Toute fonction banquet tenue à l'extérieur de l'hôtel est régie par la convention collective de l'hôtel.

- 1.24 Un extra-banquet qui a déjà confirmé son horaire et qui est absent sans motif valable plus de deux (2) jours au cours d'une période de six (6) mois perd son droit d'être rappelé et tout droit en vertu des présentes.

L'employeur tient compte de l'ancienneté en ce qui concerne l'attribution des journées de congé de même que des affectations de station pour son personnel régulier.

- 1.25 Les parties aux présentes conviennent que les salariés dont les noms suivent font partie de la première liste des serveurs et barman régulier banquets. Cette liste représente leur ancienneté relative départementale et ne pourra être modifiée sous aucune considération.

a) Serveurs réguliers banquets:

- Alain Belzil
- Linda Clermont
- Georges Santos
- Sylvette Paille
- Sophie Moisan

b) Barman régulier banquets:

- James Radivojevic

Dans le cas d'un affichage de poste, l'ordre d'attribution d'un poste de serveur ou de barman serait le même que celui prévu à 1.04. La personne ajoutée par attribution de poste sera ajoutée à la fin de la liste a) ou b).

- 1.26 Les salariés réguliers aux banquets doivent se présenter au travail une heure trente (1h30) avant leur fonction. Les autres salariés aux banquets doivent se présenter au travail une heure trente (1h30) avant leur fonction sauf si la réception ne comprend pas de repas servis sur assiette dans lequel cas ces salariés doivent se présenter une (1) heure avant la fonction.
- 1.27 Dans le cas de maladie ou d'accident graves, le personnel extra-banquet qui bénéficie d'une priorité d'appel conformément aux dispositions de la clause 1.03 de la partie C ne perd telle priorité d'appel le tout sous réserve des autres dispositions prévues à la convention collective.
- 1.28 Dans la mesure du possible, en tenant compte de besoins du département et de la clientèle ainsi que de l'occupation de l'hôtel, les serveurs réguliers travailleront à leur choix le 31 décembre de chaque année.
- 1.29 Les stations de coupe offertes aux clients seront effectuées par le personnel syndiqué de la cuisine. Pour le choix des journées de congé et des affectations de stations l'ancienneté prévaudra.
- 1.30 Les parties conviennent que tous les punchs, stations de bières, de vins et de champagnes et de liqueur douce sont préparés et servis par les serveurs.
- 1.31 La rémunération de tout salarié est réduite du tiers à compter du moment où, à cause de son travail effectué au département des banquets, il effectue un nombre d'heures de travail par semaine qui le rende admissible à du temps supplémentaire.
- 1.32 L'étalement des heures de travail se fait sur une base annuelle pour les fins du calcul du temps supplémentaire de tout salarié qui touche un pourboire aux banquets et ce, pour tout travail effectué au service des banquets.
- 1.33 Les serveurs banquets sont ceux qui effectuent la distribution des boîtes à lunch lorsque ces dernières sont livrées dans les salons banquets et les espaces prévus à 1.23. Cet article est interprété en conformité avec les dispositions prévues à 1.08.
- La livraison des boîtes à lunch ailleurs dans l'hôtel est aussi effectuée par les serveurs banquets si le nombre de boîte à livrer excède cinquante (50). Dans l'autre cas, les boîtes à lunch sont livrées par les salariés du service aux chambres.
- 1.34 Si l'employeur juge qu'un service de caissière est requis aux banquets, ce travail est offert selon la pratique.
- 1.35 L'Employeur s'assure dans la mesure du possible qu'il n'y a pas de chevauchements de fonctions.

Dans le cas des pauses café du matin, un chevauchement de trente minutes maximum de la dernière pause café et le début d'une autre fonction est permis.

Dans le cas des pauses café de l'après-midi, un chevauchement de trente minutes maximum entre la fin de la fonction et le début de la pause café est permis.

Dans le cas où le salarié aurait une fonction le soir, une période de chevauchement de trente minutes maximum de la pause café de l'après-midi et la fonction du soir est permise.

- 1.36 Lorsque le nombre de clients est inférieur à seize (16) le serveur reçoit une prime de vingt dollars (20\$).
- 1.37 Les pourboires versés par les cadres de même que les pourboires versés pour des fonctions tenues par l'Employeur et dont le coût est défrayé par lui ainsi que toutes autres fonctions promotionnelles sont de treize virgule cinq pour cent (13,5%) du prix affiché au menu.
- 1.38 Pour les postes vacants au département des banquets, les salariés à temps partiel prioritaire, à temps partiel et les occasionnels ont priorité pour l'attribution des postes réguliers dans leur classification respective.
- 1.39 Si de nouvelles appellations de catégorie de service non prévues sont introduites par l'Employeur, ce dernier en avise le Syndicat et les parties discutent des ratios à appliquer.

La même disposition s'applique dans les cas prévus à la convention collective lorsque l'Employeur ne peut respecter un des ratios indiqués plus haut

Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, le syndicat peut soumettre le litige à l'arbitre de grief.

Dans un tel cas, l'arbitre a le pouvoir de décider du ratio clients-serveurs applicable en tenant compte des dispositions de la présente convention collective.

- 1.40 Un extra-banquet extérieur peut être retiré de la liste de rappel s'il se déclare non-disponible ou refuse une affectation à dix (10) reprises au cours d'une période de douze (12) mois.
- 1.41 Dans le cas d'annulation d'une fonction ou de changement de garantie afférente à une fonction sans que le salarié ait été avisé et qu'il se présente au travail, il reçoit trois (3) heures à son taux horaire régulier et l'Employeur lui permet de quitter les lieux

**ANNEXE A****CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRES**

<b><u>ÉCHELLE SALARIALE</u></b>		<b>1<sup>er</sup> juillet 2011</b>	<b>1<sup>er</sup> juillet 2012</b>	<b>1<sup>er</sup> juillet 2013</b>
<b>Groupe 1</b>		3%	3%	3%
<b><u>Service de la gouvernante</u></b>				
Préposé aux chambres	0 à 1 an	\$ 16.91	\$ 17.42	\$ 17.94
	1an et plus	\$ 19.90	\$ 20.50	\$ 21.11
Équipier d'étage	0 à 1 an	\$ 16.57	\$ 17.07	\$ 17.58
	1an et plus	\$ 19.50	\$ 20.08	\$ 20.69
Préposé aux uniformes	0 à 1 an	\$ 16.57	\$ 17.07	\$ 17.58
	1an et plus	\$ 19.50	\$ 20.08	\$ 20.69
<b>Groupe 2</b>				
<b><u>Réception</u></b>				
Préposé à la réception (incl. téléphoniste)	0 à 1 an	\$ 18.55	\$ 19.11	\$ 19.68
	1an et plus	\$ 21.83	\$ 22.48	\$ 23.15
Préposé aux réservations	0 à 1 an	\$ 18.55	\$ 19.11	\$ 19.68
	1an et plus	\$ 21.83	\$ 22.48	\$ 23.15
Auditeur	0 à 1 an	\$ 18.21	\$ 18.76	\$ 19.32
	1an et plus	\$ 21.42	\$ 22.07	\$ 22.73
<b>Groupe 3</b>				
<b><u>Personnel de service</u></b>				
Chasseur de nuit	0 à 1 an	\$ 14.41	\$ 14.84	\$ 15.29
	1an et plus	\$ 16.95	\$ 17.46	\$ 17.99
Chasseur	0 à 1 an	\$ 12.41	\$ 12.78	\$ 13.16
	1an et plus	\$ 14.60	\$ 15.03	\$ 15.48
Portier	0 à 1 an	\$ 12.41	\$ 12.78	\$ 13.16
	1an et plus	\$ 14.60	\$ 15.03	\$ 15.48
<b>Groupe 5</b>				
<b><u>Entretien technique</u></b>				
Manoeuvre	0 à 1 an	\$ 17.90	\$ 18.43	\$ 18.99
	1an et plus	\$ 21.05	\$ 21.68	\$ 22.34
Aide général	0 à 1 an	\$ 19.25	\$ 19.83	\$ 20.42
	1an et plus	\$ 22.65	\$ 23.33	\$ 24.03
Mécanicien junior / Aide général	0 à 1 an	\$ 19.64	\$ 20.23	\$ 20.83
	1an et plus	\$ 23.10	\$ 23.80	\$ 24.51

Entretien technique	0 à 1 an	\$ 22.25	\$ 22.91	\$ 23.60
	1an et plus	\$ 26.17	\$ 26.96	\$ 27.77
Mécanicien en climatisation et ventilation	0 à 1 an	\$ 22.79	\$ 23.47	\$ 24.18
	1an et plus	\$ 26.81	\$ 27.62	\$ 28.44

### Groupe 6

#### Agent de sécurité

Agent de sécurité sénior	0 à 1 an	\$ 17.59	\$ 18.12	\$ 18.66
	1an et plus	\$ 20.69	\$ 21.31	\$ 21.95
Agent de sécurité	0 à 1 an	\$ 17.11	\$ 17.62	\$ 18.15
	1an et plus	\$ 20.13	\$ 20.73	\$ 21.35

### Groupe 7

#### Préposé au club de santé

Préposé au club de santé	0 à 1 an	\$ 16.84	\$ 17.35	\$ 17.87
	1an et plus	\$ 19.82	\$ 20.41	\$ 21.02

### Groupe 8

#### Restaurant, bar, service aux chambres

Serveur	0 à 1 an	\$ 12.38	\$ 12.75	\$ 13.13
	1an et plus	\$ 14.56	\$ 15.00	\$ 15.45
Hôte/hôtesse	0 à 1 an	\$ 16.18	\$ 16.66	\$ 17.16
	1an et plus	\$ 19.03	\$ 19.61	\$ 20.19
Serveur aux chambres	0 à 1 an	\$ 12.38	\$ 12.75	\$ 13.13
	1an et plus	\$ 14.56	\$ 15.00	\$ 15.45
Barman/barmaid	0 à 1 an	\$ 14.15	\$ 14.57	\$ 15.01
	1an et plus	\$ 16.64	\$ 17.14	\$ 17.66
Barman service	0 à 1 an	\$ 17.45	\$ 17.97	\$ 18.51
	1an et plus	\$ 20.53	\$ 21.14	\$ 21.78
Préposé aux minibars	0 à 1 an	\$ 16.57	\$ 17.07	\$ 17.58
	1an et plus	\$ 19.50	\$ 20.08	\$ 20.69

### Groupe 9

#### Service cuisine

Chef de partie	0 à 1 an	\$ 21.32	\$ 21.96	\$ 22.62
	1an et plus	\$ 25.08	\$ 25.83	\$ 26.61
Chef de partie banquets	0 à 1 an	\$ 21.32	\$ 21.96	\$ 22.62
	1an et plus	\$ 25.08	\$ 25.83	\$ 26.61
Demi-chef de partie	0 à 1 an	\$ 18.72	\$ 19.28	\$ 19.86
	1an et plus	\$ 22.02	\$ 22.68	\$ 23.36
Demi-chef de partie banquets	0 à 1 an	\$ 18.72	\$ 19.28	\$ 19.86
	1an et plus	\$ 22.02	\$ 22.68	\$ 23.36

Commis de cuisine	0 à 1 an	\$ 17.16	\$ 17.67	\$ 18.20
	1an et plus	\$ 20.19	\$ 20.79	\$ 21.42
Préposé à la cafétéria	0 à 1 an	\$ 17.16	\$ 17.67	\$ 18.20
	1an et plus	\$ 20.19	\$ 20.79	\$ 21.42

**Groupe 10**
**Service de la plonge**

Plongeur	0 à 1 an	\$ 16.65	\$ 17.15	\$ 17.67
	1an et plus	\$ 19.59	\$ 20.18	\$ 20.78

**Groupe 11**  
**Service banquets**

Serveur	0 à 1 an	\$ 12.38	\$ 12.75	\$ 13.13
	1an et plus	\$ 14.56	\$ 15.00	\$ 15.45
Équipier	0 à 1 an	\$ 16.57	\$ 17.07	\$ 17.58
	1an et plus	\$ 19.50	\$ 20.08	\$ 20.69
Barman	0 à 1 an	\$ 13.20	\$ 13.60	\$ 14.01
	1an et plus	\$ 15.53	\$ 16.00	\$ 16.48

**Groupe 12**  
**Garderie**

Préposé à la garderie	0 à 1 an	\$ 14.97	\$ 15.42	\$ 15.88
	1an et plus	\$ 17.61	\$ 18.14	\$ 18.69

**Groupe 14**  
**Club Signature**

Concierge	0 à 1 an	\$ 17.68	\$ 18.21	\$ 18.75
	1an et plus	\$ 20.80	\$ 21.42	\$ 22.06

Les parties conviennent que la convention collective actuelle est conforme aux exigences de la Loi sur l'équité salariale en matière de maintien de l'équité salariale conformément au programme réalisé en 2001. Les parties s'engagent à mettre en place une structure salariale en ce sens.

### **LETTRES D'ENTENTES**

1. Les chasseurs et les portiers (groupe 3) confirment que c'est leur intention de maintenir la pratique en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective en ce qui concerne la distribution des pourboires entre eux.
2. Il est entendu que les parties feront conjointement les démarches requises en vue d'obtenir que les sommes d'argent prévues à l'article 28.06 de la convention collective soient considérées comme des dépenses de formation admissibles en vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre.
3. Les parties conviennent que le jour et le soir, le nettoyage des salons Banquets relève des équipiers banquets.
4. Il est entendu que l'agent de sécurité sénior pourrait être appelé à travailler de jour pour effectuer des tâches reliés à la mise en place de procédures d'urgence, à la prévention des incendies, à la formation et autres évènements spéciaux.
5. Il est entendu que les parties s'engagent à prévoir du temps pour discuter de la distribution du travail à la plonge et des problèmes pouvant en découler au moins à chaque trois (3) mois et d'inviter, au besoin, un plongeur à prendre part aux discussions.
6. Pendant la durée de la convention collective, l'employeur convient de s'entendre avec le syndicat, avant d'implanter un programme vert corporatif offrant le choix aux clients d'un service réduit de nettoyage ou l'absence de ce service, qui aurait un impact de réduction des heures de travail pour les préposées aux chambres.
7. Le salarié Extra banquet extérieur Daniel Arcudi sera appelé en priorité immédiatement après les serveurs et barmans banquets réguliers. Il est entendu que pour maintenir cette priorité d'appel, monsieur Arcudi ne pourra refuser plus de 5 quarts de travail par année.
8. Pour la durée de la convention collective, si l'Employeur procède à une augmentation des frais de service et d'administration chargés aux clients pour les fonctions banquets, cinquante pourcent (50%) de cette augmentation sera remise aux salariés affectés au service des dites fonctions.

### **LETTRE D'INTENTION BANQUETS**

La présente vient faire suite à nos discussions des dernières semaines concernant la répartition des clients entre le service des banquets et celui de la salle à manger.

L'employeur s'engage à promouvoir auprès de la clientèle congrès et événements le service du département des banquets dans les salles banquets de l'Hôtel Delta Montréal lorsque cela est possible et convient aux aspirations de la clientèle.

Nous espérons que ceci reflète l'état de nos discussions et sommes d'accord que la présente ne peut faire l'objet d'un grief.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 23<sup>e</sup> jour du mois de juin 2011.

Pour :

DELTA HOTELS No.37 Limited Partnership

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

---

Raymond Larivée, MBA  
Directeur général et Vice-Président Régional

---

Alain Belzil  
Président, local 4536

---

François Boissy  
Directeur des Opérations

---

Pierre Losier  
Vice-président, local 4536

---

Daniel Bessette  
Directeur, ressources humaines

---

Philippe Bourgoin  
Vice-président, local 4536

---

Félix Bisson, CRIA  
Directeur régional des relations de travail

---

Marie-Claude Cusson  
Secrétaire - archiviste

---

François Beaudoin  
Représentant national, TCA Québec