

CONVENTION COLLECTIVE

entre

9310-5609 Québec Inc.

Opérant sous le nom de



BY CHOICE HOTELS

COMFORT INN

**6255, rue Corbeil
Trois-Rivières (Québec)
G8Z 4P9**

(L'Employeur)

et

UNIFOR

**565 Boul. Crémazie Est, Bureau 10100
Montréal, Qc
H2M 2W1
(Le Syndicat)**

2021-2024

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES	4
ARTICLE 5	DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES	7
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	8
ARTICLE 7	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	9
ARTICLE 8	PROCÉDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	10
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRE	11
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ	12
ARTICLE 11	MOUVEMENT DU PERSONNEL	13
ARTICLE 12	MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	14
ARTICLE 13	SEMAINE ET HEURE DE TRAVAIL	15
ARTICLE 14	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	16
ARTICLE 15	CONGÉS FÉRIÉS	17
ARTICLE 16	VACANCES ANNUELLES	18
ARTICLE 17	CONGÉS SOCIAUX	20
ARTICLE 18	SERVICE JUDICIAIRE	20
ARTICLE 19	DROITS PARENTAUX	21
ARTICLE 20	ASSURANCES GROUPE	23
ARTICLE 21	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	24
ARTICLE 22	CONGÉS DE MALADIE	24
ARTICLE 23	DIVERS	24
ARTICLE 24	REER COLLECTIF	25
ARTICLE 25	CONGÉ SANS SOLDE	26
ARTICLE 26	DURÉE DE LA CONVENTION	26
ANNEXE A	TAUX DE SALAIRES	28

ARTICLE 1 — BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés ainsi que leurs représentants respectifs, d'établir et de maintenir des conditions de travail satisfaisantes pour tous les salariés et de favoriser l'efficacité de tous les salariés et la rentabilité de l'exploitation hôtelière de l'Employeur. L'employeur accepte de favoriser la tenue de comité de relation de travail (CRT) aussi souvent que nécessaire lorsque les besoins s'imposent. Ces CRT se feront sur les heures de travail et un dirigeant de la section locale 700 devra y assister.

ARTICLE 2 — RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à tous les salariés de la réception du " Comfort Inn Trois-Rivières ", salariés au sens du Code du Travail et visés par l'accréditation émise le 9 novembre 1999 dans le dossier AQ-1004-7279, soit :

« Tous les salariés au sens du Code du Travail qui sont préposés à la réception et les auditeurs de nuit à l'exclusion de la directrice adjointe et du personnel de direction. »

- 2.02 Les parties conviennent du principe général à l'effet que les salariés non visés par le certificat d'accréditation n'accomplissent pas, à moins de raisons valables, dont la preuve incombe à l'Employeur, les tâches habituellement dévolues aux salariés compris dans l'unité de négociation sauf pour aider les salariés à satisfaire aux besoins momentanés de la clientèle. Il est entendu que le pourboire laissé par un client pour le travail d'un salarié non visé par le certificat d'accréditation, dans le cadre des présentes, est remis au salarié qui aurait normalement fait le travail. De façon plus particulière, les parties conviennent, en cette matière, au maintien de la pratique passée avant la signature de la convention collective. Il est convenu aussi qu'aucun employé (syndiqué ou cadre) n'entre dans une chambre occupée avant que le préposé à l'entretien ménager ait fait le ménage.

ARTICLE 3 — DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Sous réserve des seuls engagements expressément souscrits par l'Employeur envers le Syndicat dans la présente convention collective, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif d'assurer la complète gestion de son entreprise. L'employeur doit non seulement respecter la convention collective, mais aussi les lois et règlements qui s'appliquent.
- 3.02 Sans aucunement restreindre la généralité de ce qui précède, le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur de :
- a) Prendre toutes les dispositions, adopter toutes les mesures et rendre toute décision qu'il juge nécessaire à la bonne marche de l'entreprise ;
 - b) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité du personnel, y compris les salariés visés par la présente ;

- c) Adopter, amender ou abroger les règlements à être observés dans son établissement par quiconque après en avoir avisé le Syndicat (président syndical de l'unité et un dirigeant de la section locale 700) ;
- d) Établir, changer ou autrement modifier les méthodes de travail ainsi que son équipement et ses installations et toute procédure ou directive administrative après en avoir avisé le Syndicat (président syndical de l'unité et un dirigeant de la section locale 700) ;
- e) Embaucher, promouvoir, muter, rétrograder, suspendre, discipliner, licencier, congédier ou mettre à pied les membres de son personnel, y compris les salariés visés par la présente après en avoir avisé le Syndicat (président syndical de l'unité et un dirigeant de la section locale 700) ;
- f) Juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité, de l'habileté et de la qualité du travail de son personnel, y compris les salariés visés par la présente ;
- g) Généralement diriger l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé, déterminer les moyens et les méthodes d'exécution, les cédulas de travail, les critères d'évaluation et décider de l'expansion, de la limitation, de la fermeture, de la cessation ou de l'aliénation des opérations ;
- h) L'Employeur s'engage à exercer ses droits de gérance en respectant les dispositions de la présente convention collective, à défaut de quoi tout salarié qui se croit lésé pourra avoir recours à la procédure de grief ;
- i) Dans tous les cas de fermeture totale ou partielle, sauf en cas de force majeure comme une pandémie, le salarié à temps plein mise à pied conséquemment à celle-ci qui ne désire pas maintenir ses droits sur la liste de rappel reçoit une prime de séparation de cinq cents cinquante dollars (550.00 \$) par année de service jusqu'à un maximum de quatre mille deux cent cinquante dollars (4250.00 \$) ;
- j) Le salarié à temps partiel mise à pied conséquemment à celle-ci qui ne désire pas maintenir ses droits sur la liste de rappel reçoit une prime de séparation de trois cent dollars (300.00 \$) par année de service jusqu'à un maximum de deux mille cent vingt-cinq dollars (2125.00 \$).

Pour avoir droit à la prime de séparation le salarié doit posséder au moins sept (7) ans d'ancienneté.

ARTICLE 4 — DÉFINITION DES TERMES

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

- a) Le terme « salarié » désigne les personnes couvertes par le certificat d'accréditation et assujetties aux présentes ;

- b) Le terme « salarié en probation » désigne un salarié qui n'a pas complété sa période de probation au sens de l'article 10.02 a) de la présente convention; Lorsqu'un salarié est embauché, il est dirigé vers le syndicat pour une rencontre d'une heure afin que le responsable syndical puisse lui présenter la convention collective et puisse répondre aux questions du nouveau salarié ;
- c) Le terme « salarié à temps plein » désigne un salarié qui a complété sa période de probation et dont l'horaire de travail régulier est habituellement de vingt-quatre (24) heures ou plus par semaine, même si de temps à autre son horaire de travail compte moins de vingt-quatre (24) heures ou plus par semaine ;

Un salarié à temps plein qui ne peut travailler les heures normales dans une semaine ou désire travailler moins de vingt-quatre (24) heures par semaine doit aviser l'Employeur par écrit quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu qu'un tel salarié acquiert dès lors le statut de salarié à temps partiel ;

- d) Le terme " Salarié à temps partiel " désigne un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé de façon régulière moins de vingt-quatre (24) heures par semaine même s'il est cédulé de temps à autre vingt-quatre (24) heures ou plus par semaine ;

Disponibilité complète : salarié qui offre une disponibilité selon les heures prévues à l'article 13.01 a).

Disponibilité réduite : salarié qui doit être disponible un minimum de trois (3) jours par semaine incluant les samedis, dimanches et les jours fériés. De plus, le salarié indique à l'Employeur la journée de semaine qu'il est disponible sur un formulaire prévu à cet effet.

La disponibilité peut être changée le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet de chaque année.

Chaque salarié à temps partiel à disponibilité réduite doit donner une journée de semaine différente et la journée sera accordée par ordre d'ancienneté. Un étudiant à temps plein n'est pas tenu de spécifier une troisième journée durant la période scolaire.

Un salarié à disponibilité réduite sera reconnu à disponibilité complète dès qu'il aura offert cette disponibilité pendant six (6) mois consécutifs.

- e) Le terme « classification » désigne toute fonction énumérée à l'annexe « A » des présentes ;

Le terme « salarié temporaire » désigne un salarié qui a complété sa période de probation et qui est embauché pour une période indéterminée afin de combler des besoins occasionnels. Malgré le fait que son ancienneté prévaut, celle d'un salarié en probation, se dit employé, ne pourra jamais surclasser un employé à temps partiel ou temps plein ;

- f) L'expression « représentant officiel du Syndicat » désigne les représentants autorisés du Syndicat Unifor, soit le président de l'unité et un dirigeant de la section locale 700. Le nom des représentants officiels du Syndicat est remis à l'Employeur par écrit par le Syndicat ;
- g) L'expression « représentant de l'employeur » désigne la directrice ou toutes autres personnes nommées par l'Employeur ;
- h) Selon le contexte, dans la présente convention collective, le féminin comprend le masculin et le singulier comprend le pluriel. La langue officielle est le français et prévaut pour fins d'interprétation et de correspondance ;
- i) Le terme « jour » désigne un jour de calendrier, à moins de dispositions expresses à l'effet contraire ;
- j) Le terme « aptitudes » désigne une disposition que possède une personne et qui le rend capable d'accomplir une tâche et d'exercer une fonction ;
- k) Le terme « qualification » désigne la valeur professionnelle d'un travailleur, suivant sa formation, son expérience et ses responsabilités ;
- l) Le terme « conjoint » a le sens que lui donne la Loi sur les normes du travail, c'est à dire les personnes :
- Qui sont liées par un mariage ou une union civile et/ou qui cohabite en union de fait ;
 - De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les pères et mères d'un même enfant ;
 - De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an ;
- m) Le terme « entente entre les parties » désigne la présente convention collective ainsi que tout accord subséquent intervenu entre les parties signataires à la présente convention collective et par la signature de lettre d'entente ratifiée par le représentant du Syndicat (un dirigeant de la section locale 700) et le directeur de l'hôtel ou son représentant ;
- n) Dès qu'un salarié à temps partiel a travaillé neuf cent soixante-quinze (975) heures à l'intérieur d'une période de douze mois calculés du 1^{er} janvier au 31 décembre, il acquiert le statut de temps plein ;
- o) Le salarié à temps plein qui ne travaille pas neuf cent soixante-quinze (975) heures durant l'année du 1^{er} janvier au 31 décembre reprend le statut de salarié à temps partiel.

ARTICLE 5 — DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

- 5.01 Le Syndicat convient qu'il n'y aura aucune activité syndicale par un salarié dans les locaux de l'Employeur, pendant les heures de travail, susceptible de gêner les activités ou le service à la clientèle ou de diminuer l'efficacité des activités sauf après autorisation d'un représentant de l'Employeur.

Un dirigeant de la section locale 700 d'Unifor peut venir sur place (sur préavis de vingt-quatre (24) heures) pour plusieurs raisons dont :

- Assister à un comité de relation de travail
- Vérifier des affichages sur babillard
- Constater des problèmes récurrents avec l'Employeur
- Faire un blitz du Fonds de solidarité FTQ (RL)
- Toute autre chose pouvant nuire à une saine ambiance de travail pour les employés syndiqués

- 5.02 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 et elle doit être signée par un dirigeant de la section locale 700. Telle ratification doit être écrite et être signée par un représentant du Syndicat et le directeur de l'hôtel ou son représentant.

5.03 **Non-discrimination**

Tant le Syndicat que l'Employeur reconnaissent que tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur le sexe, la race, la couleur, l'âge, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale.

5.04 **Harcèlement**

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sous quelque forme qu'il soit. On entend par harcèlement, une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Un salarié qui s'estime victime de harcèlement doit se prévaloir de la procédure de recours prévue à l'article 8. La Compagnie et le Syndicat reconnaissent le droit de tout employé à travailler dans une atmosphère exempte de harcèlement sous quelques formes qu'il soit.

- 5.05 Rien dans la présente convention ne doit être interprétée comme une renonciation à aucun droit ou obligation des salariés, du Syndicat ou de l'Employeur en vertu d'une loi fédérale ou provinciale présente ou future, sous réserve toutefois de toute entente constatée par écrit et dont les parties peuvent ou pourraient convenir.
- 5.06 Si une disposition de la présente convention collective devenait nulle de par la loi, cette nullité n'invalidera pas les autres dispositions de la convention collective au-delà des effets de cette nullité sur les autres dispositions de la convention collective.
- 5.07 Tout nouveau règlement adopté par l'Employeur à compter de la signature de la présente convention collective et auquel les salariés doivent se conformer, fera l'objet d'une consultation préalable avec le Syndicat et sera affiché au moins quarante-huit (48) heures avant son entrée en vigueur.
- 5.08 Le salarié peut rencontrer son représentant syndical sans perte de salaire. Cependant, avant de s'absenter, il doit au préalable recevoir l'autorisation du directeur général ou en son absence son remplaçant, laquelle autorisation ne sera pas refusée sans raison valable.

ARTICLE 6 — RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié doit être membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention. Cependant, un salarié qui est refusé par le Syndicat en tant que membre conserve son emploi chez l'Employeur et en autant qu'il acquitte ses cotisations syndicales.
- 6.02 Tout nouveau salarié couvert par la présente convention doit devenir membre du Syndicat à sa date d'embauche. Tout nouveau salarié doit être dirigé vers le syndicat pour une rencontre d'une heure.
- 6.03 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 et de tout droit d'adhésion.
- 6.04 L'Employeur remet au Syndicat les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé à chaque salarié.
- 6.05 L'Employeur fait parvenir toutes les cotisations ainsi déduites au plus tard le 15 du mois suivant, le tout par chèque émis à l'ordre de :

Unifor
a/s Secrétaire financier
5, Gurdwara Road
Ottawa (Ontario) K2E 7S6
- 6.06 L'Employeur inscrit sur les formules « T-4 » et « Relevé 1 » le montant ainsi retenu durant l'année civile.
- 6.07 Le Syndicat indemnise l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui qui est liée à l'application des clauses concernant les retenues syndicales, en autant que les sommes d'argent aient été remises au Syndicat.

- 6.08 Une fois dans sa vie durant, à compter de son cinquantième anniversaire de naissance, l'Employeur accorde à un salarié une libération de trois (3) jours sans solde pour suivre le cours d'Unifor « Prendre en main sa retraite ». Ces jours de libération ne seront pas comptés dans les quinze (15) jours prévus à 7.04.
- 6.09 CEP
- L'Employeur convient de verser à une caisse spéciale, deux cents (0,02\$) l'heure par salarié pour toutes les heures travaillées dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. Lesdits congés payés de perfectionnement auront pour but de rehausser la compétence du salarié dans les divers aspects des fonctions syndicales.
- Lesdites sommes seront versées trimestriellement à une caisse en fiducie établie par le syndicat national d'Unifor et elles seront envoyées par l'Employeur au :
- Fonds de formation en leadership (C.E.P.)
Unifor
205 Placer Court
North York (Ontario) M2H 3H9
- 6.10 Sur demande du Syndicat, l'Employeur fournit une liste de tous les salariés, incluant ceux en probation, avec adresses et numéros de téléphone.

ARTICLE 7 — LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 7.01 Tableau d'affichage
- Le Syndicat peut afficher, sur les lieux de travail, à l'endroit désigné par l'Employeur et accessible aux salariés, les annonces intéressant les salariés. Le Syndicat peut afficher tout avis de convocation après en avoir remis une copie à l'Employeur. L'Employeur accepte de fournir le tableau d'affichage.
- 7.02 Délégué syndical
- Dans les dix (10) jours qui suivront la signature des présentes, le Syndicat transmettra par écrit à l'Employeur le nom des représentants officiels du Syndicat.
- 7.03 Négociations
- L'Employeur libère, avec solde, un (1) salarié désigné par le Syndicat comme membre du comité de négociation, pour participer à toutes les séances de négociation ou de conciliation, jusqu'à la signature de la convention collective.
- À cet effet, le Syndicat devra avoir avisé l'Employeur du nom de ce salarié au moins une (1) semaine avant le début des négociations.

- 7.04 Sur préavis écrit d'au moins sept (7) jours de calendrier, un (1) membre du Syndicat aura droit à un congé d'absence sans solde pour assister aux congrès ou assemblées d'Unifor ou formation ou d'un organisme auquel le Syndicat appartient. L'ensemble des membres du Syndicat a droit à un maximum de vingt (20) 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.

Dans le cas de permis d'absence sans solde, l'Employeur continue de verser le salaire brut et tous les bénéfices marginaux au salarié concerné en faisant les déductions habituelles. Par la suite, il présente un état de compte au Syndicat représentant cent trente-cinq pour cent (135 %) du salaire versé au salarié. Le Syndicat rembourse ces sommes dans les quinze (15) jours de la réception d'un tel état de compte reçu par le Syndicat.

- 7.05 Les absences autorisées en vertu des paragraphes qui précèdent n'affectent pas l'ancienneté ni le statut de l'employé.

ARTICLE 8 — PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 8.01 Définition de grief : Mécontentement relative à l'interprétation de la convention collective de travail

Tout grief au sens du Code du travail, y compris toute mesure disciplinaire et tout congédiement administratif, constitue un grief arbitral au sens de la présente convention collective. La présente convention reconnaît quatre (4) sortes de griefs distincts et qui sont les suivants :

- a) Grief individuel : désigne un grief qui ne concerne qu'un seul salarié. Celui-ci est alors seul à signer ledit grief ;
- b) Grief collectif : désigne un grief qui concerne deux (2) salariés ou plus et pour qui ledit grief a pris naissance suite à un même événement. Ce grief doit être signé par un membre exécutif du Syndicat ;
- c) Grief du Syndicat : désigne un grief de groupe ou de portée générale qui concerne l'ensemble de l'unité d'accréditation. Ce grief doit être signé par un membre du comité syndical ou son représentant dûment mandaté ;
- d) Grief patronal : L'Employeur peut acheminer un grief à l'arbitrage en donnant un préavis de trente (30) jours au Syndicat de son intention de demander la nomination d'un arbitre selon les dispositions de l'article 8.03 a).

- 8.02 Avant qu'un grief ne soit soumis par écrit, le salarié, accompagné d'un délégué syndical ou le représentant officiel du Syndicat, doit rencontrer l'Employeur afin de tenter de régler la plainte.

- 8.03 Lorsque naît un grief concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective, le salarié concerné, accompagné d'un salarié désigné comme représentant officiel du Syndicat, rencontre le directeur de l'hôtel pour lui soumettre le grief par écrit, dans les quinze (15) jours de la survenance des faits faisant l'objet du grief.
- 8.04 Le directeur de l'hôtel concerné doit faire part de sa décision par écrit au Syndicat dans les dix (10) jours de l'entrevue précitée.
- 8.05 Tout grief qui n'a pas été réglé aux stades antérieurs, de façon satisfaisante, peut être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties, dans un délai de vingt-cinq (25) jours de la décision de l'Employeur, par un avis adressé à la fois à l'autre partie.
- 8.06 L'arbitre ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention collective, ni y ajouter quoi que ce soit. Font aussi partie de la présente convention collective, ses annexes de même que les lettres d'ententes.
- 8.07 L'arbitre doit décider du mérite et de l'arbitrabilité du grief et rendre une décision écrite et motivée en conséquence.
- 8.08 Toutes les décisions que peuvent prendre les parties, à l'une ou l'autre des phases de la procédure de revendication ainsi que la décision de l'arbitre, sont finales et lient l'Employeur, le Syndicat et le ou les salarié(s) concerné(s).
- 8.09 Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer la moitié des frais et honoraires de l'arbitre.
- 8.10 Toutes et chacune des limites de temps établies par le présent article peuvent être prolongées par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- 8.11 Le congédiement d'un salarié, suspension pour mesure disciplinaire, est traité en priorité, comme un grief si une déclaration écrite de tel grief est remise au directeur général ou à son remplaçant autorisé dans les quinze (15) jours qui suivent la date où le salarié a été avisé de son congédiement ou de sa suspension.
- 8.12 En aucun cas, l'Employeur tentera de régler un grief sans la présence d'un représentant du Syndicat.

ARTICLE 9 — MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Tout salarié a le droit de recevoir en tout temps des renseignements au sujet de son dossier disciplinaire. Le Syndicat a le droit de recevoir des renseignements au sujet du dossier disciplinaire de tout salarié impliqué dans un grief non réglé relatif à une sanction disciplinaire.
- 9.02 Aucune plainte ne peut être enregistrée contre un salarié ni utilisée contre lui en aucun temps à moins que ledit salarié et le Syndicat en soient avisés en conséquence, par écrit, dans les quinze (15) jours de la date à laquelle l'Employeur prend connaissance de l'accident ou de l'événement provoquant la plainte.

- 9.03 Si un salarié signe un avis relatif à un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il est ainsi informé et le fait de signer un tel document ne constitue aucunement un aveu de culpabilité.
- 9.04 Un avis disciplinaire qui date de plus de huit (8) mois est retiré du dossier du salarié.
- 9.05 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 9.06 Toute rencontre pour avertissement verbal ou écrit ou pour toute autre mesure disciplinaire doit être effectuée en présence d'un délégué syndical.

ARTICLE 10 — ANCIENNETÉ

- 10.01 a) Le mot « ancienneté » désigne la durée de service continu d'un salarié pour l'Employeur à l'intérieur de l'unité de négociation ;
- b) Dans le cas d'embauche de plusieurs salariés le même jour, le rang d'ancienneté se fait après tirage au sort tenu devant un représentant syndical.
- 10.02 a) La période de probation d'un salarié nouvellement embauché est de quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées. À l'expiration de cette période de probation, l'ancienneté du salarié rétroagit à compter de sa date d'embauche. Un avis écrit lui est signifié à la fin de la période de probation, avec copie au délégué syndical ;
- b) Pendant la période de probation, un salarié est couvert par la présente convention collective à l'exception du droit de grief pour congédiement ou licenciement. Le salarié doit se faire remettre une convention collective le jour de son embauche.
- 10.03 Liste d'ancienneté
- a) Une liste d'ancienneté est affichée en janvier de chaque année, de manière à ce qu'elle soit accessible à tous les intéressés. Cette liste indique le nom de chaque salarié, sa présente classification et son ancienneté.
- b) Ces listes sont affichées pendant une période de trente (30) jours et une copie est transmise au Syndicat. Durant cette période, tout salarié peut contester sa date d'ancienneté. Le Syndicat peut aussi contester toute date d'ancienneté pendant telle période et il devra en aviser le salarié concerné.
- c) L'ancienneté est appliquée de façon à accorder la préférence au salarié à temps plein, par rapport au salarié à temps partiel.
- 10.04 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) Il quitte volontairement son emploi ;

- b) Il est congédié pour toute cause juste et suffisante ;
- c) Suite à l'article 7.06, le salarié qui ne retourne pas au travail à l'expiration de l'absence autorisée ou de sa prolongation, à moins de prouver qu'il en a été empêché par maladie ;
- d) Il est absent pour cause de maladie ou d'accident pendant une période correspondante à son ancienneté accumulée au moment de la maladie ou de l'accident, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois.

Dans le cas d'une maladie ou d'un accident relié au travail, les salariés ayant moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté, ont droit à la période prévue par la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;

- e) Il est mis à pied pendant une période correspondante à son ancienneté accumulée au moment de la mise à pied, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois ;
- f) Il fait défaut d'aviser l'Employeur de son intention de reprendre le travail dans les cinq (5) jours de calendrier de son rappel ou il fait défaut de reprendre son travail qui lui est adressé à sa dernière adresse connue, sous plis recommandé, sauf si tel défaut du salarié est motivé par une maladie, un accident ou un autre empêchement grave dont la preuve lui incombe ;
- g) Si le salarié est absent sans permission et sans raison valable excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs de travail.

ARTICLE 11 — MOUVEMENT DU PERSONNEL

11.01 Principe général

Dans tous les cas où l'Employeur a l'intention de combler un poste vacant à l'intérieur de l'unité de négociation, l'ancienneté sera le facteur déterminant tout en respectant les aptitudes et les qualifications requises pour le poste.

11.02 Lorsqu'un poste couvert par la présente convention collective est 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.

L'affichage doit indiquer la classification, le taux horaire, la durée approximative de l'affectation si cette affectation est temporaire et enfin la date où le poste doit être comblé.

11.03 Tout salarié intéressé doit, dans un délai de sept (7) jours à compter de l'affichage, poser sa candidature par écrit au bureau de l'Employeur. Un salarié qui est en vacances ou en maladie ou en congé autorisé lors de l'affichage est réputé avoir signé l'affichage.

11.04 Attribution de poste

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

- a) L'Employeur accorde le poste vacant au salarié ayant le plus d'ancienneté tout en respectant les aptitudes et les qualifications requises pour l'obtention du poste à combler ;
- b) Si le poste n'est pas comblé suite à l'application du paragraphe a) qui précède, l'Employeur comble le poste à sa discrétion.

11.05 L'Employeur informe le candidat choisi dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la période prévue pour l'affichage et fait connaître sa décision au représentant syndical.

11.06 Le salarié temporairement affecté à un autre horaire de travail doit, au terme de cette affectation, reprendre ses fonctions régulières sans perte d'ancienneté.

11.07 Un salarié peut poser la candidature d'un salarié absent, à la condition d'être autorisé par ce salarié, lequel doit être en mesure de combler le poste vacant à l'intérieur d'un délai de quatre (4) semaines.

11.08 Un salarié transféré en dehors de l'unité de négociation conserve son ancienneté durant les trois (3) mois de calendrier qui suivent son transfert, délai durant lequel il peut être retourné par l'Employeur à son poste à l'intérieur de l'unité de négociation. Cette situation peut se produire seulement une fois, pour chacun des salariés, à l'intérieur de la présente convention.

Lors de remplacement à l'extérieur de l'unité d'accréditation, l'Employeur procède par ancienneté, sans obligation de la part du salarié.

- 11.09 a) 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 ;
- b) En tout temps au cours de cette période, le salarié peut être retourné dans son ancien poste, sans perte de droit dans cet ancien poste, à sa demande ou à la demande de l'Employeur ;
- c) Les parties peuvent, par écrit, convenir de prolonger cette période de familiarisation.

ARTICLE 12 — MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

12.01 Mise à pied

En cas de mise à pied, l'Employeur met à pied les salariés ayant le moins d'ancienneté par ordre suivant :

- 1. Salarié en probation
- 2. Salarié à temps partiel
- 3. Salarié à temps plein

- 12.02 Pour fin de rappel, le salarié doit déposer par écrit au bureau de l'Employeur, son nom, adresse et numéro de téléphone et aviser de tout changement qui pourrait survenir.
- 12.03 Les salariés à temps plein et à temps partiel mis à pied sont rappelés au travail par ordre inverse d'ancienneté « par courrier recommandé ».
- 12.04 Un employé 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 une période de six (6) mois ou plus. 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) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans et plus de service continu.

ARTICLE 13 — SEMAINE ET HEURE DE TRAVAIL

13.01 Semaine de travail

- a) La semaine normale de travail de tous les salariés régis par la présente convention est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures à l'intérieur d'une période de sept (7) jours de calendrier ;
- b) L'employé à temps plein doit avoir ses deux (2) jours consécutifs la fin de semaine (samedi et dimanche) ;
- c) Les quarts de travail sont :
- De 7h00 à 15h00
De 15h00 à 23h00
De 23h00 à 7h00
- Pour le quart de nuit, la semaine régulière débute à 23h00 le dimanche soir, pour se terminer à 7h00 le vendredi matin.
- d) La présente disposition ne doit pas être interprétée comme constituant quelque forme que ce soit de garantie de travail.

- 13.02 L'Employeur accordera la priorité des heures de travail aux salariés à temps plein, selon l'ancienneté, en commençant par le plus ancien et par la suite, aux salariés à temps partiel disponibilité complète, en commençant par le plus ancien et finalement aux salariés à temps partiel disponibilité réduite en commençant par le plus ancien.
- 13.03 Les horaires de travail sont affichés au moins deux (2) jours à l'avance pour la semaine suivante. L'horaire de travail peut être modifié par l'Employeur moyennant un préavis de douze (12) heures, sauf dans le cas de circonstances hors du contrôle de l'Employeur.
- 13.04 Le salarié qui n'a pas été avisé d'une modification à sa cédule et qui se rapporte à l'heure originellement prévue à son horaire de travail a droit à un minimum de quatre (4) heures de travail payées à son taux horaire

régulier. Il est entendu que pour bénéficier des dispositions du présent paragraphe, un salarié doit accepter d'effectuer tout travail qui peut lui être demandé par l'Employeur pour compléter la période de temps pour laquelle il bénéficie du minimum d'heures garanties.

- a) La période de repas pour les salariés de la réception est de trente (30) minutes rémunérée et incluse dans leur journée normale de travail de huit (8) heures et doit être prise à leur poste de travail ;
- b) La période de repos pour les salariés de la réception est rémunérée et incluse dans leur journée normale de travail et doit être prise à leur poste de travail.

13.06 Semaine à quatre (4) jours

- a) Un (1) salarié à temps plein à la fois, ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté, a le droit de faire une semaine réduite à quatre (4) jours ;
- b) Le salarié concerné accepte de maintenir la semaine réduite pour une durée de six (6) mois. Ce choix s'effectue et s'applique le ou vers le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet de chaque année. Le salarié qui exerce ce droit ne peut s'en servir pour travailler ailleurs ;
- c) Le salarié qui obtient un tel droit conserve son statut de temps plein et les droits prévus pour un tel statut ;
- d) Pour pouvoir bénéficier d'une telle condition, le salarié doit faire une demande écrite et datée et elle est adressée à l'Employeur avec une copie au Syndicat ;
- e) La semaine réduite sera accordée par ordre de date d'embauche ;
- f) Les salariés intéressés doivent porter leur demande à l'Employeur avec copie au Syndicat et la sélection s'effectuera selon les critères de l'article 13.06 e) ;
- g) L'Employeur se réserve le droit d'exiger du salarié visé par les présentes, de travailler une cinquième journée, si l'achalandage et/ou le service à la clientèle l'exige.

ARTICLE 14 — HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 14.01 a) Tout travail exécuté en plus de quarante (40) heures de travail dans une même semaine est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) ;
- b) Tout travail exécuté en plus de huit (8) heures de travail par jour, à la demande de l'Employeur, est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) ;
- c) Les heures effectuées une sixième ou une septième journée de travail consécutif sont rémunérées au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

- 14.02 Dans l'hypothèse où il n'y a pas de volontaire pour le temps supplémentaire, l'Employeur pourra, à son choix, faire exécuter le travail supplémentaire par les salariés qualifiés présents sur les lieux du travail (maximum quatre (4) heures par jour) ou en rappelant au travail les salariés qualifiés par ordre inverse d'ancienneté.
- 14.03 Si l'Employeur désire envoyer un employé syndiqué ou non pour un remplacement dans un autre établissement de la compagnie, l'Employeur devra demander aux employés par ancienneté, s'ils désirent faire le remplacement.
- 14.04 Les salariés qui le désirent pourront mettre leurs surtemps en banque. Un maximum d'une semaine, soit 40 heures au taux régulier. L'employeur convertira le temps supplémentaire en temps régulier. Une fois par année, un salarié peut demander à ce que son temps banké soit transféré en vacances mais ne pourra être pris pendant la période estivale. Un formulaire de demande devra être complété et remis à l'employeur, au moins 2 semaines d'avance afin que l'employeur puisse s'ajuster. Lorsque plusieurs employés demandent à prendre congé, la même semaine et que l'employeur ne peut accorder ces congés, la priorité sera accordée sur la base du premier arrivé, premier servi. En aucun cas, le temps supplémentaire accumulé ne peut servir pour compenser une absence imprévue. En aucun cas, le fait d'accumuler du temps supplémentaire et de prendre des vacances en fin d'année civile n'a pour effet de rendre éligible au paiement des jours fériés de la période des fêtes, un salarié qui normalement n'aurait pas été éligible à ces congés. Le temps supplémentaire accumulé est payable au taux en vigueur au moment où le temps supplémentaire est effectué.

ARTICLE 15 — CONGÉS FÉRIÉS

- 15.01 Les salariés à temps plein ont droit aux congés chômés et payés suivants :

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête des Patriotes
- Fête Nationale des Québécois
- Confédération
- Fête du travail
- L'Action de Grâces
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- * Le jour de la fête d'anniversaire du salarié

- * Le congé (Jour de l'anniversaire du salarié) se prend 7 jours avant ou après la date d'anniversaire du salarié.

Trois (3) congés mobiles (un salarié doit demander un congé mobile par écrit sept (7) jours avant la date prévue. Ce congé peut être fractionné de deux périodes de quatre heures, seulement après avoir obtenu l'approbation de l'Employeur).

- 15.02 Le salarié à temps plein bénéficie d'un congé chômé et payé, s'il a travaillé le jour cédulé précédant ou suivant le jour férié. Ce salarié a aussi droit à un congé chômé et payé, sans avoir travaillé le jour cédulé précédant et suivant le jour férié, s'il est en vacances annuelles, s'il bénéficie d'un congé spécial ou s'il est absent pour un motif autorisé par l'Employeur conformément à la présente convention.
- 15.03 Le salarié à temps plein, qui n'est pas cédulé pour travailler et qui ne travaille pas un jour de congé férié, a droit, pour ce jour, à une indemnité égale à la moyenne de son salaire journalier des jours travaillés au cours de la période complète de paye précédant ce jour férié, sans tenir compte de ses heures supplémentaires.
- 15.04 Un salarié à temps plein requis de travailler un jour férié a droit à un jour de congé compensatoire rémunéré selon les dispositions de l'article 15.03 des présentes et accordé dans les trente (30) jours précédents ou suivants le congé férié. À défaut de pouvoir se faire accorder un congé compensatoire, il a le droit à son salaire pour le travail effectué le jour férié en plus de recevoir l'indemnité à laquelle il a droit conformément à l'article 15.03.
- 15.05 Le salarié à temps partiel est sujet à la Loi des normes du travail pour le calcul des congés indiqués avec un astérisque à l'article 15.01.
- 15.06 Si le salarié reçoit un paiement de la CNESST, de l'assurance emploi ou de tout autre programme d'assurance de l'Employeur, il ne pourra recevoir de paiement additionnel de la part de l'Employeur pour un congé statutaire.
- 15.07 Un salarié doit prendre ses congés mobiles avant le 31 décembre de l'année en cours. Si le salarié est incapable de prendre l'ensemble desdits congés, les journées lui seront monnayables sur la dernière paye de l'année.

ARTICLE 16 — VACANCES ANNUELLES

16.01 Régime de vacances

Chaque salarié a droit à des vacances annuelles dont la durée et la rémunération sont déterminées par le nombre d'années de service continu au 30 avril de chaque année en cours.

- 16.02 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel. Cette période s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

Grille de vacances

Année de service	Indemnité de vacances	Nombre de jours
1 an	4%	10 jours
3 ans	6%	15 jours

9 ans	8%	20 jours
14 ans	10%	25 jours
20 ans	12%	30 jours

- 16.03
- 1) Au 1^{er} mai de chaque année, un salarié qui a complété moins d'un (1) an de service continu avec l'Employeur a droit à des vacances calculées comme suit : un (1) jour pour chaque mois de service complété jusqu'à concurrence de dix (10) jours payés au taux de quatre pour cent (4 %) du salaire gagné dans l'année de référence ;
 - 2) Un salarié qui a complété un (1) an de service continu au 1^{er} mai a droit à deux (2) semaines de vacances annuelles payées au taux de quatre pour cent (4 %) du salaire gagné dans l'année de référence ;
 - 3) Un salarié qui a complété trois (3) ans de service continu au 1^{er} mai a droit à trois (3) semaines de vacances annuelles payées au taux de six pour cent (6 %) du salaire gagné dans l'année de référence ;
 - 4) Un salarié qui a complété neuf (9) ans de service continu au 1^{er} mai a droit à quatre (4) semaines de vacances annuelles payées au taux de huit pour cent (8 %) du salaire gagné dans l'année de référence ;
 - 5) Un salarié qui a complété quatorze (14) ans de service continu au 1^{er} mai a droit à cinq (5) semaines de vacances annuelles payées au taux de dix pour cent (10 %) du salaire gagné dans l'année de référence ;
 - 6) Un salarié qui a complété vingt (20) ans de service continu au 1^{er} mai a droit à six (6) semaines de vacances annuelles payées au taux de douze pour cent (12 %) du salaire gagné dans l'année de référence.
- 16.04
- a) Les vacances doivent être prises dans les douze (12) mois qui suivent la fin de la période de référence, soit le 30 avril ;
 - b) À l'intérieur de cette période, tout salarié y ayant droit pourra prendre trois (3) semaines de vacances consécutives.
- 16.05
- Les salariés doivent faire connaître leurs préférences quant à leurs dates de vacances en exprimant leur choix sur un tableau prévu à cet effet par l'Employeur avant le 1^{er} avril de chaque année.
- L'attribution des vacances est faite par l'Employeur au plus tard le 1^{er} mai de chaque année. Dans l'attribution des vacances, l'Employeur accorde la préférence aux salariés qui ont le plus d'ancienneté. L'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre de salariés qui peuvent prendre leurs vacances en même temps.
- 16.06
- 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.
- 16.07
- Si un salarié est absent pour cause de maladie, d'accident ou en congé de maternité ou de paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer sa paie de vacances, il a droit à une

indemnité équivalente, le cas échéant, à deux (2), trois (3), quatre (4) ou (5) fois la moyenne hebdomadaire du salaire qu'il a gagné au cours de la période travaillée.

16.08 Jours fériés et vacances annuelles

Si un ou plusieurs congés fériés prévus à la présente convention tombent pendant les vacances annuelles d'un salarié, ce dernier a le choix de prendre ledit congé à une date ultérieure après entente avec l'Employeur. Le salarié doit indiquer sa préférence à l'Employeur au moment où il fait son choix de vacances.

ARTICLE 17 — CONGÉS SOCIAUX

17.01 Tout salarié bénéficie des congés sociaux suivants à la condition qu'ils soient cédulés pour travailler lors de ces jours :

- a) En cas du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables payés à compter du jour suivant le décès ;
- b) En cas du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur : trois (3) jours ouvrables payés à compter du jour suivant le décès ;
- c) En cas du décès de son gendre, sa bru, sa belle-mère, son beau-père, son beau-frère, sa belle-soeur, un de ses grands-parents ou de ses petits-enfants : un (1) jour payé pour assister aux funérailles ;
- d) À la demande du salarié, l'Employeur accordera cinq (5) jours de congé sans solde, supplémentaire au besoin, pour vaquer à ses occupations suite au décès.

17.02 Un salarié peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées payées durant laquelle il était cédulé, à l'occasion de son mariage. Le salarié doit aviser l'Employeur par écrit sept (7) jours avant la date.

17.03 L'Employeur se réserve le droit, avec justification, de requérir du salarié de lui fournir une preuve de décès satisfaisante au soutien d'une demande de congé rémunéré pour cause de décès.

17.04 Le salarié peut également obtenir un congé sans solde additionnel d'une durée de trois (3) jours, suivant un des congés sociaux mentionnés à 17.02, après entente à cet effet avec l'Employeur. Pareil congé ne sera pas refusé sans justification.

17.05 Un jour additionnel sans solde est accordé si les funérailles ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres du lieu de résidence du salarié.

ARTICLE 18 — SERVICE JUDICIAIRE

18.01 Lorsque l'Employeur demande à un salarié de se présenter devant un

tribunal ou d'assister à une enquête publique, le salarié ainsi assigné aura droit de recevoir la différence entre le salaire régulier qu'il aurait normalement reçu et l'indemnité de témoin à laquelle il a droit. L'Employeur remboursera aussi à ce salarié la différence entre les frais réels de déplacement et l'indemnité de témoin à ce chapitre sur présentation des pièces justificatives.

- 18.02 Un salarié qui est requis par la cour de siéger comme juré aura droit de recevoir la différence entre le salaire régulier qu'il aurait normalement reçu et l'indemnité à laquelle il aura droit comme juré, à l'exclusion des frais payés par la cour pour ses repas, son logement, son transport ou autres dépenses. Pour avoir droit à cette indemnité, le salarié doit en informer l'Employeur dès qu'il reçoit la convocation et soumettre toute preuve pertinente susceptible d'établir le montant de toute indemnité reçue ou qu'il est en droit de recevoir.
- 18.03 Le maximum d'heures payées ne doit pas excéder une (1) journée normale de travail ou une (1) semaine normale de travail.
- 18.04 L'Employeur contribuera pour un montant maximum équivalent à douze (12) semaines de travail.

ARTICLE 19 — DROITS PARENTAUX

- 19.01 Un salarié dont la conjointe accouche peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées. Les trois (3) premières journées d'absence sont rémunérées en autant que le salarié bénéficie de quatre cent quatre-vingt (480) heures de services continus. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié, Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible. Un salarié qui adopte l'enfant de son conjoint peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées sans perte de salaire s'il a complété sa période de probation.

- 19.02 L'employée enceinte qui a travaillé pour l'Employeur pendant au moins vingt (20) semaines dans les douze (12) mois précédant la date du début de son congé de maternité 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 (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- 19.03 À partir de la sixième (6^e) 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. Les frais reliés à l'obtention du certificat médical sont aux frais de l'employeur.

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.

- 19.04 Dans le cas d'une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20^e) 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.
- 19.05 Dans le cas où la salariée accoucherait d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- 19.06 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.
- 19.07 La salariée qui revient au travail doit se présenter à la date mentionnée à l'avis prévu au paragraphe 20.03 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. Les frais reliés à l'obtention du certificat médical sont aux frais de l'employeur.
- 19.08 Le père et la mère d'un nouveau-né peuvent demander de prendre un congé parental sans rémunération d'une durée d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né et se termine au plus tard un (1) an après sa naissance. Un préavis d'au moins trois (3) semaines indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail doit être donnée à l'Employeur.
- Un(e) salarié(e) peut, en tout temps avant l'expiration de la période de ce congé, revenir au travail sur préavis écrit donné à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance.
- 19.09 Lors de son retour au travail, le salarié reprend son quart de travail normal qu'il détenait, le tout sujet aux dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail.
- 19.10 Il est entendu qu'un (1) seul des deux (2) salariés peut bénéficier d'un tel congé dans le cas où le conjoint et conjointe sont salariés de l'Employeur.
- 19.11 Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à l'Employeur est présumé avoir démissionné.
- 19.12 Congé de paternité
- Le salarié a droit à un congé sans salaire de cinq (5) semaines

continues à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé parental peut s'ajouter au congé de paternité.

Ce congé de paternité peut débuter au plus tôt la semaine de naissance de l'enfant et se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après. Le salarié doit avertir son employeur par écrit au moins trois (3) semaines avant le début de son congé en indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

Ce congé peut être fractionné en semaines après entente avec l'Employeur.

19.13 Absence pour obligation familiale ou parentale

Un salarié peut s'absenter de son travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année, dont les deux (2) premières sont payées pour les salariés à temps partiel seulement, pour les salariés temps plein, les 2 journées rémunérées sont incluses dans les congés de maladie de l'article 22, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents.

Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

Ce congé peut être fractionné en journée. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

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

ARTICLE 20 — ASSURANCES GROUPE

- 20.01 L'Employeur continu de payer pour l'assurance groupe, excluant celle du régime d'assurance invalidité de longue durée, et du régime familial.
- 20.02 Le programme d'assurance s'applique aux salariés à temps plein qui rencontrent toutes les conditions d'admissibilité.
- 20.03 À la suite d'une mise à pied, l'Employeur continue de payer ses primes jusqu'à un maximum de quatre (4) mois.
- 20.04 À compter de la signature, le salarié célibataire devra contribuer un montant de dix-huit dollars (18.00\$) par mois en 2021, dix-neuf dollars (19.00 \$) par mois le 1^{er} janvier 2022 et vingt dollars (20.00 \$) par mois le 1^{er} janvier 2023 pour l'assurance médicale et dix-huit dollars (18.00\$) par mois en 2021, dix-neuf dollars (19.00 \$) par mois le 1^{er} janvier 2022 et vingt dollars (20.00 \$) par mois le 1^{er} janvier 2023 pour l'assurance dentaire.
- 20.05 Les parties conviennent de maintenir le programme d'assurance collective en vigueur lors de la signature des présentes, et ce, pour la durée de la convention. La police d'assurance peut être modifiée

seulement après entente entre les parties.

- 20.06 À compter de la signature de la convention collective, le salarié ayant l'assurance familiale devra contribuer un montant de cent trente-cinq dollars (135,00 \$) par mois pour l'assurance médicale (familiale) et de quarante-cinq dollars (45,00 \$) par mois pour l'assurance dentaire (familiale).

ARTICLE 21 — SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 21.01 a) Les taux horaires de salaire apparaissent à l'annexe « A », laquelle fait partie intégrante de la présente convention collective ;
- b) La paie est versée aux salariés à toutes les deux (2) semaines, le jeudi, au compte du salarié, par dépôt bancaire.

ARTICLE 22—CONGÉS DE MALADIE

- 22.01 Les salariés à temps plein ayant complété douze (12) mois au service de l'Employeur recevront, le 1^{er} janvier, jusqu'à sept (7) jours en banque de congés maladie.
- 22.02 Le salarié qui utilise ses congés de maladie reçoit, pour chaque journée d'absence, une rémunération équivalant à une journée normale de travail selon l'article 13.01.
- 22.03 En cas d'absence pour maladie, le salarié doit aviser son superviseur, ou toute autre personne autorisée, dès la première journée de son absence et au moins deux (2) heures avant le début de son quart de travail. À défaut de donner cet avis, le salarié n'a pas droit au paiement du congé pour cette journée, à moins que cela soit impossible pour le salarié de donner un tel avis
- 22.04 Pour toute absence de trois (3) jours consécutifs ou plus, l'Employeur peut exiger un certificat médical s'il a des motifs sérieux.
- 22.05 Le solde non utilisé des congés de maladie au 31 décembre de chaque année sera payé à chaque salarié qui y a droit au plus tard dans les quatre (4) semaines qui suivent la fin de l'année.

ARTICLE 23 — DIVERS

- 23.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que pour la durée de la présente convention collective, l'Employeur fournit par année de convention, ou au besoin, les uniformes comme suit :
- Employé à temps plein : une allocation de trente-cinq dollars par années pour un pantalon, un (1) veston ou veste, trois (3) chemises, trois (3) polos et une (1) cravate ;
 - Employé à temps partiel : une allocation de trente-cinq dollars par années pour un pantalon, un (1) veston ou veste, une (1) chemise, un (1) polo et une (1) cravate ;

- Un salarié qui a terminé sa période de probation reçoit un uniforme.
- 23.02 Dans les dix (10) jours qui suivront la signature des présentes, le Syndicat transmettra par écrit à l'Employeur le nom des représentants officiels du Syndicat.
- 23.03 Les dispositions de la présente convention collective devront être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 23.04 Pour les fins de la transmission de tout avis requis par la présente convention collective, les parties désignent comme suit leur adresse :
- Comfort Inn
6255, rue Corbeil
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4P9
- UNIFOR
Section Locale 700
7080 rue Marion, bureau 203
Trois-Rivières (Québec) G9A 6G4
- Chaque partie s'engage à aviser l'autre de tout changement d'adresse au cours de la présente convention collective.
- 23.05 Chaque salarié aura la possibilité d'avoir un casier barré à sa disposition, fourni par l'employeur.

ARTICLE 24 — REER COLLECTIF

- 24.01 Un REER COLLECTIF est mis institué par le Syndicat pour les salariés à temps plein qui ont fini leur période de probation chez l'Employeur.
- 24.02 L'Employeur s'engage à contribuer à ce REER COLLECTIF le pourcentage équivalent à celui qu'il déduit du salaire du salarié pour les fins de ce REER COLLECTIF, jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5 %) du taux horaire régulier du salarié pour chacune de ses heures régulières payées.
- 24.03 L'Employeur accepte de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de Solidarité FTQ.
- 24.04 De plus, l'Employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription du Fonds, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
- 24.05 Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande, de recevoir immédiatement sur sa paie les allégements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de Solidarité FTQ par retenu sur le salaire (RSS).
- 24.06 Un salarié peut, en tout temps, modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds qui en avisera l'Employeur.

- 24.07 L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds. Ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites.

Cette remise doit être accompagnée d'une liste des remises indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié.

- 24.08 L'employeur autorise la tenue d'un blitz du Fonds de solidarité FTQ (par un RL) à chaque année de la présente convention collective et met à la disposition du RL une chambre pour le blitz.

ARTICLE 25 — CONGÉ SANS SOLDE

- 25.01 a) L'Employeur peut accorder, à un salarié à temps plein, un congé d'absence sans solde pour une période maximale de quatre (4) mois. Ces quatre (4) mois peuvent être fracturables en deux (2) fois deux (2) mois. Ce salarié doit en faire la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance et si telle demande est accordée, l'autorisation devrait être confirmée par écrit avec copie au Syndicat dans les cinq (5) jours suivant la demande. Il est entendu qu'aucun congé sans solde ne sera accordé pour exécuter quelque travail que ce soit pour le compte d'un autre employeur. Cette libération ne peut être indûment refusée ;
- b) L'Employeur peut, sur demande écrite du salarié à temps plein, prolonger une absence autorisée à condition que la demande soit faite, par écrit, quinze (15) jours à l'avance, afin de permettre la prolongation du congé avant l'expiration de ce dernier. Copies de cette demande et de cette autorisation seront transmises au Syndicat ;
- c) Dans le cas des absences prévues aux paragraphes qui précèdent, le salarié à temps plein reprend à son retour au travail l'ancienneté qu'il avait à son départ et 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. Il bénéficiera de l'ancienneté accumulée durant son absence ;
- d) Un salarié à temps plein qui bénéficie d'une absence autorisée n'a aucun droit aux articles de la convention à l'exception de l'accumulation de son ancienneté ;
- e) Un salarié qui bénéficie d'une absence autorisée continue de bénéficier du programme d'avantages sociaux en autant qu'il défraie la totalité des primes.

ARTICLE 26 — DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 26.01 La présente convention entre en vigueur à sa signature et se termine le 31 octobre 2024.
- 26.02 À partir du quatre-vingt-dixième (90^e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention, chaque partie pourra informer l'autre partie,

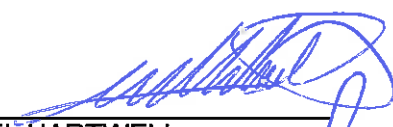
par écrit, de son désir de négocier des amendements ou une nouvelle convention collective.

- 26.03 Les conditions prévues à la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, ou jusqu'à compter de la date de l'exercice du droit de grève ou de lock-out, selon la première des deux échéances.
- 26.04 Pendant la durée de la présente convention collective de travail, il n'y a ni grève, ni lock-out, ni ralentissement de quelque nature que ce soit.

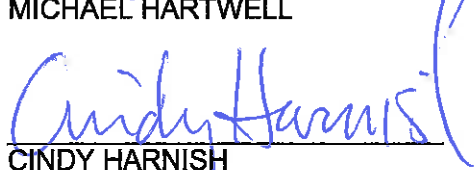
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières, le 13 jour du mois de OCTOBRE 2022.

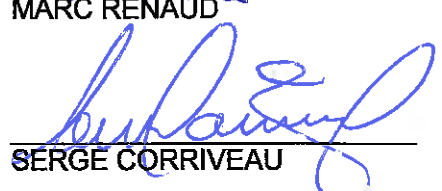
COMFORT INN TROIS-RIVIÈRES

UNIFOR


MICHAEL HARTWELL


MARC RENAUD


CINDY HARNISH


SERGE CORRIVEAU

ANNEXE « A »

TAUX DE SALAIRES :

Les taux suivants seront en vigueur pour la durée de la présente convention collective, selon les classifications suivantes :

<u>Préposé(e)s à la réception</u>	<u>Pourcentage d'augmentation</u>	<u>Salaire</u>
1 ^{er} novembre 2021	5.5 %	17.90 \$
1 ^{er} novembre 2022	3 %	18.44 \$
1 ^{er} novembre 2023	2 %	18.81 \$

Pour le préposé à la réception de nuit, une prime de 1.10\$ de l'heure sera accordée entre vingt-trois heure (23h00) et sept (7h00).

Le taux d'entrée est fixé à cent pour cent (100 %) du taux.

Le directeur adjoint ou la directrice adjointe ne peut pas faire les tâches habituellement dévolues aux salariés visés par la présente convention collective.

FORMATION : Une prime de formateur de un dollar cinquante de l'heure (1.50 \$) à tout salarié qui est appelé à donner de la formation à un autre salarié.