

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-6905

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-0683

EMPLOYEUR DELTA TROIS-RIVIÈRES HÔTEL ET CENTRE DES CONGRÈS 1620, RUE NOTRE-DAME CENTRE TROIS-RIVIÈRES QC G9A 6E5 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION UNIFOR 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100 MONTRÉAL QC H2M 2W1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2022-06-30 Date dépôt : 2022-07-19	Nombre de salariés visés : 78	Date début : 2022-06-30 Date d'expiration : 2025-03-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2022-07-26
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**DELTA TROIS-RIVIÈRES, HÔTEL ET
CENTRE DES CONGRÈS**

Ci-après appelée : l'employeur

ET

UNIFOR

Ci-après appelée : Le syndicat

2021-2025

Contenu

ARTICLE 1	JURIDICTION.....	4
ARTICLE 2	DÉFINITIONS DES TERMES.....	5
ARTICLE 3	DROITS DES PARTIES	7
ARTICLE 4	ÉCHANGE D'INFORMATION.....	13
ARTICLE 5	RECOURS	14
ARTICLE 6	CONTENU DE LA CONVENTION COLLECTIVE	16
ARTICLE 7	PROBATION	17
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ	18
ARTICLE 9	POSTES VACANTS	20
ARTICLE 10	ABOLITION DE CLASSIFICATION	22
ARTICLE 11	MISE À PIED ET RAPPEL.....	23
ARTICLE 12	RECLASSEMENT	25
ARTICLE 13	NOUVELLES CLASSIFICATIONS.....	25
ARTICLE 14	TAUX DE SALAIRES.....	26
ARTICLE 15	MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT.....	27
ARTICLE 16	HEURES DE TRAVAIL.....	28
ARTICLE 17	JOURS DE REPOS.....	31
ARTICLE 18	CONDITIONS DIVERSES	32
ARTICLE 19	CONGÉS FÉRIÉS.....	34
ARTICLE 20	VACANCES ANNUELLES.....	36
ARTICLE 21	ASSURANCES.....	38
ARTICLE 22	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	40
ARTICLE 23	RÉGIME DE RETRAITE.....	43
ARTICLE 24	CONGÉS SOCIAUX.....	44
ARTICLE 25	CONGÉS SANS SOLDE	47
ARTICLE 26	COMPARUTION DEVANT LES TRIBUNAUX OU COMMISSION D'ENQUÊTE.....	48
ARTICLE 27	PERFECTIONNEMENT	48
ARTICLE 28	SURTEMPS ET RAPPEL	49
ARTICLE 29	UNIFORMES ET VÊTEMENTS.....	50
ARTICLE 30	POURBOIRES.....	51
ARTICLE 31	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	52
ARTICLE 32	CONDITIONS PARTICULIÈRES ET EXCLUSIVES AUX SERVEURS ET AU PERSONNEL AFFECTÉ AUX BANQUETS.....	53
ANNEXE A - SALAIRES.....		555
ANNEXE B - STATIONNEMENT ET CAFÉTÉRIA		56
LETTRE D'ENTENTE #1 – PROJET PILOTE POUR LA MOBILITÉ DE LA MAIN D'ŒUVRE.....		57

Les parties souscrivent à l'idée de considérer DELTA TROIS RIVIÈRES, Hôtel et Centre des Congrès dans son ensemble comme étant le lieu de travail de tous les membres du personnel. Elles considèrent que la SATISFACTION DU CLIENT constitue l'objectif à atteindre en tout temps et que les membres du personnel forment un département voué à l'atteinte de tels objectifs.

La patience, la discrétion et l'excellence professionnelle sont autant d'attributs que l'on doit retrouver constamment chez toute personne qui travaille au DELTA TROIS-RIVIÈRES afin que LE CLIENT ne puisse douter un seul instant qu'il est LA PRIORITÉ de tous et chacun.

ARTICLE 1 JURIDICTION

1.01 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à tous les salariés de DELTA TROIS-RIVIÈRES, Hôtel et Centre des Congrès, salariés au sens du Code du travail et visés par le certificat d'accréditation émis le 24 mai 1991, au nom de la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et des autres ouvriers, local 298 lequel certificat a été amendé le 20 mars 1996 suite à la fusion intervenue entre la Fraternité et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-CANADA) et amendé de nouveau le 20 janvier 2014 suite au changement de nom du syndicat pour UNIFOR, le tout, tel qu'il peut subséquemment être amendé.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS DES TERMES

- 2.01 Les parties conviennent qu'aux termes de la présente convention collective, les mots et expressions ci-après énumérés ont la signification prévue aux clauses qui suivent:
- 2.02 Le terme "**salarié**" désigne toute personne ayant des droits d'ancienneté en vertu de la présente convention;
- 2.03 Le terme "**classification**" désigne toute fonction énumérée à l'annexe "A" des présentes;
- 2.04 Le terme "**affectation temporaire**" désigne toute affectation d'un salarié, à la demande de l'employeur, à un poste autre que le sien pour une période de temps déterminée;
- 2.05 Les expressions "**accord entre les parties**" et "**d'un commun accord**" se rapportent à toute entente entre les parties signataires de la présente convention collective;
- 2.06 Les termes "**classification exclue**" et "**poste exclu**" désignent toute classification ou tout poste qui n'est pas régi par les dispositions de la présente convention collective;
- 2.07 À moins de dispositions expresses à l'effet contraire, le mot "**jour**" désigne un jour de calendrier;
- 2.08 L'expression "**représentant officiel**" désigne la ou les personnes désignées par le syndicat pour le représenter auprès de l'employeur.
- 2.09 L'expression "**service continu**" signifie "la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat".
- 2.10 L'expression "**salarié régulier**" signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé de façon régulière plus de vingt-huit (28) heures par semaine ;
- 2.11 L'expression "**salarié à temps partiel**" signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé de façon régulière vingt-huit (28) heures ou moins, mais plus de douze (12) heures par semaine;
- 2.12 L'expression "**salarié sur appel**" signifie, qui est appelé pour remplacer un salarié régulier ou un salarié à temps partiel.

Les parties conviennent que le salarié sur appel doit faire part de sa disponibilité à l'employeur au plus tard, le mercredi à 17:00 hres de chaque semaine et ce, pour la période de sept (7) jours qui suit. Un salarié qui ne donne pas sa disponibilité dans les délais prévus est considéré disponible pour les sept (7) jours.

Le salarié qui s'est déclaré disponible, qui est appelé pour travailler et qui ne se présente pas au travail pour plus de trois (3) fois dans une période de six (6) mois est radié de la liste

de priorité d'appel et est réputé avoir quitté volontairement son emploi.

Les salariés sur appel doivent donner trois (3) jours de disponibilité par semaine. Une de ces journées doit être de fin de semaine, soit le dimanche ou le samedi. Les heures effectuées ainsi que le cumulatif doivent apparaître sur le relevé de paie.

- 2.13 L'expression "**salarié extra banquet**" signifie un salarié qui est appelé occasionnellement pour effectuer des tâches de serveur aux banquets, en surplus de tout salarié régulier ou à temps partiel ou lorsqu'il y a demande.
- 2.14 L'expression "**salarié extra cuisine**" signifie un salarié qui est appelé occasionnellement pour effectuer des tâches de cuisinier et aide-cuisinier, en surplus de tout salarié régulier ou à temps partiel ou lorsqu'il y a demande.
- 2.15 L'expression "**exigences normales du poste**" désigne l'ensemble des qualifications pertinentes et en relation avec la nature du poste. Ces qualifications peuvent inclure à des degrés divers, selon les fonctions à remplir, la présentation et la courtoisie lorsque le poste implique une relation continue de service à la clientèle.
- 2.16 À moins de dispositions expresses à l'effet contraire, les parties conviennent que le terme "**salarié**" utilisé au masculin dans la présente convention collective comprend aussi le personnel féminin.
- 2.17 Le terme "**grief**" se définit comme étant toute mécontente relative à l'interprétation et/ou à l'application de la convention collective.
- 2.18 Le terme "**conjoint**" signifie les personnes :
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - b) de différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- 2.19 La version française de la présente convention collective prévaut pour fins d'interprétation.

ARTICLE 3 DROITS DES PARTIES

3.01 Règles d'application générale

- a) Rien dans la présente convention ne doit être interprétée comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'employeur, des salariés et du syndicat, en vertu de quelque loi qu'elle 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'invalide pas les autres dispositions de la convention.
- c) Les parties conviennent du principe général à l'effet que les salariés non visés par le certificat d'accréditation n'accomplissent pas, à moins de raisons valables, 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) 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, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap, ou encore, en raison de ses activités syndicales. Une distinction ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par ou pour un emploi est réputée non-discriminatoire.

L'employeur et le syndicat s'engagent à combattre toute forme de harcèlement, sous quelque forme qu'il soit.

Le syndicat s'engage à collaborer avec l'employeur pour combattre tout comportement violent ainsi que toute forme de harcèlement. Le terme violence, comprend l'utilisation de la force, de menaces proférées ainsi que des agressions verbales.

- e) Un comité composé d'un maximum de quatre (4) représentants de chaque partie est formé pour traiter de tout problème ayant trait aux conditions de travail, à l'application de la convention collective ainsi que des griefs et généralement de tout problème et toute question d'intérêt commun, incluant la formation. Il est convenu que chaque partie peut s'adjoindre les services d'un conseiller extérieur.

Le comité de relations de travail (CRT) se rencontre à la demande de l'une ou l'autre des parties, de préférence à tous les trois (3) mois, et ce, sans perte de salaire. Il est entendu que les membres du comité seront libérés pour la journée complète. Chaque

partie remet un ordre du jour dès que la demande pour une rencontre est faite.

- f) Dans tous les cas de fermeture totale ou partielle, le salarié mis à pied conséquemment à celle-ci qui ne désire pas maintenir ses droits sur la liste de rappel reçoit une prime de séparation de mille dollars (1000 \$) par année de service jusqu'à un maximum de cinq milles dollars (5000 \$).

Pour avoir droit à la prime de séparation le salarié doit posséder au moins cinq (5) ans d'ancienneté. Les parties s'entendent pour se rencontrer afin de discuter des modalités de paiement pour chacun des salariés.

- g) Pendant la durée de la présente convention collective, sauf dans le cas de ce qui existe déjà, l'employeur convient de ne pas confier en sous-traitance du travail habituellement effectué par les salariés visés par l'accréditation syndicale si le fait de conclure un 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.

Il est entendu que la présente disposition ne restreint pas le droit de l'employeur de confier en sous-traitance 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 peut soumettre un grief.
- c) Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les salariés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les dispositions de la présente convention collective.

Les salariés et le syndicat doivent être informés de ces règlements écrits et le syndicat peut contester en tout temps le caractère raisonnable d'un règlement donné lorsqu'il est utilisé pour discipliner un salarié.

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, de droit d'adhésion ou de tout autre droit spécial.
2. L'employeur remet mensuellement au syndicat les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé à chaque salarié.
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 de UNIFOR - Section locale 700 à l'adresse suivante :

7080 rue Marion, bureau 209
Trois-Rivières, Québec, G9A 6G4

Toute modification au premier paragraphe est soumise par le syndicat national par écrit et s'appliquera à la date où celle-ci a été formulée.

4. Les cotisations syndicales sont déduites à chaque paie.
5. Le nouveau salarié doit devenir membre du syndicat à compter de son premier jour d'emploi et le demeurer pour la durée de la présente convention.

b) Droit d'affichage

Le syndicat peut afficher sur les lieux du travail les annonces intéressant les salariés, toutefois, les annonces doivent être soumises à l'approbation préalable du directeur général. Le syndicat peut afficher directement les avis de convocation.

L'employeur fournit trois (3) tableaux d'affichage sur lesquels sont affichées les annonces prévues au présent article. Le syndicat fournit un (1) tableau vitré avec tablettes pour exposer de la documentation assujettie aux règles du présent article.

c) Boîte aux lettres

Il est convenu qu'une boîte aux lettres est mise à la disposition exclusive du syndicat. Cette boîte est placée et maintenue dans un endroit visible déterminé par l'employeur après consultation avec le syndicat.

d) Représentation syndicale

1. L'employeur accepte de libérer quatre (4) salariés sans perte de salaire (incluant pourboires, le cas échéant), membres du comité syndical de négociation pendant la période où les deux (2) parties se rencontrent pour fins de négociations.

2. Le syndicat peut tenir deux (2) assemblées générales par année, sauf au cours d'une année de négociation où il peut tenir un maximum de trois (3) assemblées générales. La date, l'heure ainsi que le lieu de telle assemblée doit faire l'objet d'une entente avec l'employeur. L'employeur libère, sans perte de salaire, les quatre (4) représentants du comité syndical la journée des assemblées.

Au cours de ces assemblées générales, les salariés peuvent s'absenter, afin de participer à l'assemblée, sans perte de salaire pour un maximum de deux (2) heures. Il est entendu que le service doit être maintenu par les salariés pendant la tenue de ces assemblées et qu'il ne doit pas y avoir de conséquence sur le service. Il est entendu que deux (2) chambres sont enlevées à la charge de travail des préposées participant à l'assemblée.

3. Sur préavis d'au moins sept (7) jours de calendrier, trois (3) membres du syndicat ont droit à un congé sans solde pour assister aux congrès et/ou toutes autres activités syndicales externes. Pareil congé sans solde n'est 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 cinquante (50) jours de congé sans solde par année en vertu de la présente clause. 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.
4. Sur préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures, trois (3) membres du syndicat, qui occupent une fonction de dirigeant à la section locale, ont droit à des journées d'absence sans solde afin de remplir les fonctions requises par la section locale. De telles journées sans solde ne sont pas accordées si l'octroi avait pour effet de porter préjudice au volume et à la qualité des services offerts à la clientèle.
5. Les absences autorisées en vertu des paragraphes 3), 4) et 6) de cet article, de même que les mutations prévues à la clause 8.06 de la partie A des présentes n'affectent pas l'ancienneté des salariés.
6. Tout salarié requis d'occuper un poste au syndicat national (UNIFOR FTQ-CTC) et qui en fait la demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, obtient une permission d'absence non payée à la condition qu'il n'y ait pas plus d'un salarié à la fois qui demande une telle libération.
7. Tout salarié requis d'occuper un poste au syndicat local de UNIFOR et qui en fait la demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, obtient une permission d'absence non payée à la condition qu'il n'y ait pas plus d'un salarié à la fois qui demande une telle libération. Le salarié qui obtient une telle permission d'absence peut maintenir sa couverture d'assurance collective et sa cotisation au fond de pension à condition qu'il assume 100% des coûts.

8. Pendant les absences prévues en 6) et 7), le « salarié régulier » conserve et accumule son ancienneté pour une période maximale de trente-six (36) mois.

Au terme de son mandat ou sur avis de trente (30) jours, le salarié peut retourner au poste qu'il occupait ou à un autre poste auquel pourrait lui donner droit son ancienneté si son poste n'existe plus.

9. Lors de telles absences, prévues aux paragraphes 3) et 4), les salariés concernés sont payés par l'employeur qui est remboursé sur demande (salaire, plus 30%) par la section locale de UNIFOR.

10. **C.E.P.**

L'employeur convient de verser à une caisse spéciale, trois cents (0,03\$) l'heure par salarié pour toutes les heures travaillées dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. Lesdits congés payés de perfectionnement ont pour but de rehausser la compétence du salarié dans les divers aspects des fonctions syndicales.

Lesdites sommes sont versées trimestriellement à une caisse en fiducie établie par le syndicat UNIFOR et elles sont envoyées par l'employeur au :

Unifor – Congés Éducation Payés
115 chemin Gordon Baker
Toronto, ON, M2H 0A8

L'employeur convient de libérer sans solde, pour un maximum de vingt-trois (23) jours, tout salarié choisi par le syndicat pour participer au programme de formation CEP. Ces jours ne sont pas inclus dans le nombre prévu à la clause 3.03 d). Pareil congé sans solde n'est pas accordé si son octroi avait pour effet de porter préjudice au volume et à la qualité des services offerts à la clientèle.

11. **Fonds de justice sociale**

Le 15 janvier de chaque année, l'employeur remet un chèque de \$350 au syndicat pour le Fonds de justice sociale. Ce chèque sera envoyé à :

Unifor – Fonds de justice sociale
115 chemin Gordon Baker
Toronto, ON, M2H 0A8

- e) L'employeur accepte de libérer sans perte de salaire le président du syndicat et un délégué officiel du syndicat lors de rencontres cédulées avec lui concernant la procédure de revendication ou de toute autre affaire concernant l'application de la convention collective.

- f) L'employeur accorde au président du syndicat, ou son représentant vingt-huit (28) jours de libérations syndicales par année, sans perte de salaire, ni remboursement. Il est entendu qu'en cas de mise à pied de plus de trente (30) jours, le président du syndicat, ou son représentant, peut bénéficier de deux (2) journées payées par mois, à même cette banque, afin d'assurer une représentation pendant la période de mise à pied.
- g) L'employeur permet au représentant du syndicat, lorsqu'il est en journée de libération syndicale, de rencontrer tout nouveau salarié pour un maximum d'une heure (1h). Cette rencontre est sans perte de salaire pour le salarié et le moment de la rencontre doit être approuvé par l'employeur.
- h) L'employeur met gratuitement à la disposition du syndicat, un bureau à son usage exclusif, un classeur, le téléphone avec boîte vocale, un ordinateur avec accès internet et l'électricité, le chauffage, l'entretien sont à la charge de l'employeur. Il est cependant convenu que les frais d'interurbain sont à la charge du syndicat.

Selon la disponibilité des salles, l'employeur met gratuitement à la disposition du syndicat un local pour lui permettre de tenir une (1) réunion de son comité exécutif à chaque mois et d'une (1) assemblée générale par année (trois (3) lors d'une année de négociation). Les parties doivent convenir de la date, du lieu et de l'heure de la réunion. L'employeur fournit le café ainsi que les boissons gazeuses pour les assemblées générales tenues dans ses locaux.

i) **Remplacement**

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

j) **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 et le directeur général de l'hôtel ou son représentant.

k) **Reconnaissance du syndicat**

L'employeur reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail.

ARTICLE 4 ÉCHANGE D'INFORMATION

- 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, sur une base mensuelle, 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 fonds de pension de même que copies des affichages de postes.
- 4.03 Une liste d'ancienneté est affichée en janvier de chaque année, de manière à ce qu'elle soit accessible à tous les intéressés. Cette liste indique le nom de chaque salarié, sa présente classification, son 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 figuré deux (2) fois de suite sur les listes annuelles d'ancienneté sans être contestée dans le délai prévu de soixante (60) jours, sauf s'il y a un accord à l'effet contraire entre l'employeur et le représentant autorisé du syndicat.
- 4.06 Sur demande, une liste des salariés en probation est fournie au représentant officiel du syndicat.
- 4.07 L'Employeur remet au syndicat la liste par département et par ancienneté de tous les salariés à chaque fois que celle-ci est révisée.
- 4.08 L'employeur remet au syndicat, sur demande, les renseignements suivants pour chaque salarié couvert par l'unité d'accréditation : Le nom, la classification, la date d'embauche, la date d'ancienneté, l'adresse, le numéro de téléphone.

ARTICLE 5 RECOURS

5.01 Procédure de griefs

Première étape

Le salarié qui désire déposer un grief doit d'abord en discuter avec son superviseur. Lors de cette discussion, un membre du comité syndical de négociation doit être présent. Le superviseur doit rendre une décision dans les cinq (5) jours qui suivent la discussion.

Deuxième étape

Advenant le cas où le superviseur ne rend pas sa décision ou si la décision du superviseur n'est pas satisfaisante, le salarié peut soumettre un grief par écrit à la direction générale de l'hôtel 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.

La direction générale doit rendre sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours de calendrier suivants.

Lors de la soumission du grief, le salarié doit être accompagné d'un membre du comité syndical de négociation.

De plus, le syndicat peut, au nom d'un ou de plusieurs salariés, formuler un grief.

Troisième étape

Dans les quinze (15) jours de la réception dudit grief, la direction de l'hôtel doit rencontrer le président du comité syndical de négociation, accompagné du délégué syndical ou du plaignant ou non, ou référer le grief à la prochaine rencontre du comité de relations de travail (CRT) s'il y a lieu, afin de discuter dudit grief. La direction doit également rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent la date de la rencontre. Le représentant national du syndicat et le représentant des ressources humaines peuvent être présents lors de cette rencontre.

Quatrième étape

À défaut d'un règlement satisfaisant du grief, le syndicat peut référer le grief à l'arbitrage en envoyant un avis écrit à cet effet au directeur général de l'hôtel, dans les quarante (40) jours de la date de la demande de rencontre prévue en troisième (3^e) étape.

À défaut de tenir une rencontre en troisième (3^e) étape, le syndicat peut référer le grief en arbitrage dans les quarante (40) jours suivant la demande de rencontre prévue en troisième (3^e) étape.

5.02 Arbitrage

- a) Sur réception de l'avis d'arbitrage prévu à l'article précédent, le syndicat, le représentant national et l'employeur tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre.
- b) À défaut pour les parties de pouvoir s'entendre sur le choix d'un arbitre à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours suivant l'avis précité du syndicat à l'employeur, le syndicat s'adresse au ministère 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.
- e) L'arbitre a autorité pour décider du maintien ou de l'abolition ou de la réduction de la mesure disciplinaire appliquée, ou encore de la réintégration du salarié concerné et aussi du montant de compensation, s'il y a lieu.

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.

5.04 Une erreur dans la formulation n'invalide pas un grief.

5.05 Le 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.

5.06 Il est convenu que si un grief n'est pas référé à l'étape suivante ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de référer ou de soumettre un grief ne constitue pas un précédent.

5.07 L'employeur ne tente pas de régler un grief sans la présence d'un membre du comité de négociation.

ARTICLE 6 CONTENU DE LA CONVENTION COLLECTIVE

6.01 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 bénéfices.

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

Annexe « A »: Classifications et taux de salaires.

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

PARTIE A

CONDITIONS DE TRAVAIL À CARACTÈRE NORMATIF

ARTICLE 7 PROBATION

- 7.01 Le salarié qui compte moins de trois cent vingt (320) heures de service rémunérées à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) mois à compter de sa dernière embauche est considéré comme en probation.
- 7.02 À l'expiration de cette période de probation, le salarié qui est gardé en service bénéficie de son ancienneté laquelle est établie à partir de son premier (1er) jour d'emploi conformément aux dispositions de l'article 8 des présentes.
- 7.03 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".
- 7.04 L'employeur assume la formation initiale nécessaire à tous les nouveaux salariés.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.01 La liste d'ancienneté est établie au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année.

Pour le calcul de l'ancienneté, les salariés sont classés en équipes conformément à ce qui est prévu à l'annexe "A".

8.02 Calcul de l'ancienneté

- a) L'ancienneté d'un salarié régulier se calcule à compter de sa date d'entrée en service.
- b) Pour les salariés "sur appel" et les salariés "temps partiel", la liste d'ancienneté est une liste de priorité d'appel et elle détermine l'ordre d'appel des salariés dans chaque classification.
- c) Pour les salariés temps partiel, la liste est dressée en fonction du total des heures effectivement travaillées par chaque salarié depuis son embauche.
- d) Pour les salariés sur appel, la liste est dressée en fonction du total des heures effectivement travaillées par chaque salarié au cours des six (6) derniers mois.
- e) De plus, les salariés qui ont été en congé de maladie, accident ou accident de travail pendant plus d'une (1) semaine entière accompagné d'un certificat médical avec diagnostic ou en congé de maternité ou de paternité se voient créditer des heures travaillées par le salarié du rang suivant sur la liste d'ancienneté. De plus, pour les salariés ayant complété leur période de probation, les heures sont aussi créditées pour le congé parental. En cas de litige, les parties doivent s'entendre sur le salarié à utiliser à titre de référence.

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

8.04 Changement de statut

- a) Le salarié régulier conserve son statut, à moins de quitter son poste ou à moins de se rendre non disponible à raison de cinq (5) jours de travail par semaine, sous réserve de ceux qui bénéficient de la semaine réduite prévue à l'article 16.10.
- b) Les changements de statut (à "salarié régulier" et à "salarié à temps partiel") se déterminent au premier janvier et au premier juillet de chaque année en effectuant la moyenne des heures travaillées au cours des douze (12) derniers mois.
- c) Lorsqu'un salarié change de statut, son ancienneté est calculée en fonction des règles de calcul d'ancienneté, conformément au nouveau statut obtenu.

8.05 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 est déterminée par un tirage au sort, en présence des salariés concernés.

8.06 L'ancienneté est appliquée de façon à accorder la préférence aux salariés réguliers par rapport aux salariés à temps partiel puis de façon à accorder la préférence aux salariés à temps partiel par rapport aux salariés sur appel.

8.07 Un salarié qui, pour cause de manque de travail, a été muté par l'employeur dans un autre département et qui revient dans son ancien département en dedans d'une période de six (6) mois, reprend, à ce moment, l'ancienneté qu'il avait accumulée à la date de sa mutation plus l'ancienneté accumulée pendant telle mutation.

8.08 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 n'est pas réinstallé après avoir utilisé les recours prévus à la présente convention collective;
- c) Il est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois si ce salarié a moins de dix-huit (18) mois de service continu ou excédant vingt-quatre (24) mois si ce salarié a plus de dix-huit (18) mois de service continu;
- d) 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 excédant deux (2) jours;
- f) S'il est absent par suite de maladie non professionnelle ou accident non professionnel pour une période excédant trente-six (36) mois;
- g) Dans le cas de maladie ou d'accident grave, le salarié à temps partiel ne perd pas ses droits d'ancienneté à moins que c) s'applique. De même, le salarié sur appel ne perd pas son rang sur la liste de priorité d'appel.

ARTICLE 9 POSTES VACANTS

- 9.01 Lorsqu'un poste est vacant ou pour un poste nouvellement créé, l'employeur affiche le poste pendant un minimum de sept (7) jours sur le site utilisé par l'entreprise pour son recrutement. Une copie est placée au tableau d'affichage tant que le poste est disponible et il transmet copie de cet affichage au président du comité de négociation. Dans les quinze (15) jours qui suivent le départ de salarié détenant un poste à temps plein ou à temps partiel, l'employeur s'engage à afficher minimalement un poste à temps partiel afin de combler le départ.
- 9.02 L'affichage doit indiquer la classification, le département de travail, le taux de salaire, la durée approximative de l'affectation si cette affectation est temporaire et enfin la date où le poste doit être comblé et les exigences normales.
- 9.03 Les salariés intéressés doivent, dans un délai de sept (7) jours suivant l'affichage, poser leur candidature directement sur le site de l'employeur. L'employeur se rend disponible pour supporter et assister tout salarié qui désire poser sa candidature sur un poste affiché.
- 9.04 Lorsque l'employeur comble un poste vacant, il tient compte de l'ancienneté des candidats et de leur compétence à effectuer le travail à accomplir.

Le poste est accordé par l'employeur aux salariés qui font partie du département du poste à combler qui ont fait application, le tout, conformément aux dispositions du premier paragraphe de l'article 9.04 de la partie A des présentes.

L'employeur choisit le salarié qui a le plus d'ancienneté dans le département parmi ceux qui satisfont aux exigences normales du poste.

Le salarié qui fait partie du département du poste à combler qui a fait application 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.

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.

En tout temps, au cours de cette période le salarié peut être retourné dans son ancien poste, sans perte de droit dans cet ancien poste, à sa demande ou à la demande de l'employeur.

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

- 9.05 Si aucun salarié du département où il y a un poste à combler ne pose sa candidature ou n'est retenu suite à l'affichage, le poste est alors comblé par l'employeur à sa discrétion.

Dans l'exercice de cette discrétion, l'employeur doit considérer la candidature des salariés de l'hôtel qui font partie des autres départements avant d'embaucher un candidat de l'extérieur.

Le salarié de l'hôtel qui fait application 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.

- 9.06 Le salarié qui a posé sa candidature peut la retirer en tout temps directement sur le site de l'employeur. Pendant la période de recherche d'un candidat, le poste est comblé à la discrétion de l'employeur.
- 9.07 Lorsque plusieurs postes vacants sont affichés en même temps, le salarié a le droit de poser sa candidature à plusieurs ou même à tous en indiquant sa préférence.
- 9.08 Le salarié temporairement affecté à un autre poste, doit, au terme de cette affectation, reprendre ses fonctions régulières sans perte d'ancienneté.
- 9.09 En cas d'absence d'un salarié, un représentant officiel du syndicat peut informer l'employeur de retenir le processus de recrutement jusqu'à l'application d'un salarié spécifique, à la condition que le salarié absent soit en mesure d'appliquer dans un délai de dix (10) jours et de combler le poste vacant à l'intérieur d'un délai de vingt-et-un (21) jours.
- 9.10 Un salarié qui a été promu à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation a le droit, durant les premiers trente (30) jours travaillés dans ce nouveau poste, de retourner à son ancien poste, sans perte de ses droits d'ancienneté. La direction a aussi le droit de relever le salarié de ses fonctions s'il ne les remplit pas à sa satisfaction, le salarié ayant alors le droit de retourner immédiatement à sa position antérieure sans perte de ses droits d'ancienneté.
- 9.11 La liste des postes disponibles est mise à jour à tous les soixante (60) jours et communiquée par courriel au président du syndicat.

ARTICLE 10 ABOLITION DE CLASSIFICATION

10.01 Le salarié dont la classification est abolie peut faire valoir ses droits dans son propre département pour remplacer un salarié de toute classification ayant moins d'ancienneté que lui, à la condition toutefois de satisfaire aux exigences de la tâche.

À défaut de pouvoir déplacer dans son département, il peut déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une autre classification d'un autre département pour laquelle il a les qualifications. Dans ce dernier cas, son ancienneté est alors transférée dans la nouvelle classification.

10.02 Si une classification est abolie par suite de changement d'ordre technologique, le titulaire de la classification abolie doit d'abord faire valoir ses droits à l'égard de toute classification comprise dans son département à la condition de satisfaire aux exigences de la tâche.

S'il ne trouve pas de poste dans son département parce qu'il n'a pas suffisamment d'ancienneté ou par manque de compétences, il peut remplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans toute classification dans un autre département, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences de la tâche. Ce salarié conserve alors dans son nouveau département, l'ancienneté acquise avant l'abolition de sa classification et son nom est biffé de la liste d'ancienneté du département qu'il a quitté.

Le salarié visé par la présente clause peut obtenir, pour se qualifier, un essai sur toute classification, soit dans son département, soit dans un autre département, dans les soixante (60) jours qui suivent l'abolition d'un poste à la suite d'un changement technologique, et cela jusqu'à concurrence de trois (3) essais. Si le salarié choisit un poste de façon définitive avant l'expiration de ce délai, il doit en aviser par écrit les ressources humaines.

10.03 Un salarié qui justifie chez l'employeur 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 (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 de service continu.

10.04 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.

ARTICLE 11 MISE À PIED ET RAPPEL

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

11.02 Toute réduction de personnel tient compte de l'ancienneté des salariés dans leur département respectif de même que de leur capacité à remplir les exigences normales du poste.

Les mises à pied se font dans l'ordre suivant, selon le statut des salariés :

- 1- Les salariés en probation ;
- 2- Les salariés sur appel ;
- 3- Les salariés temps partiel ;
- 4- Les salariés réguliers.

11.03 Pour être rappelé, le salarié doit déposer par écrit au bureau des ressources humaines, son nom, adresse et numéro de téléphone et aviser de tout changement qui peut survenir en ces matières.

11.04 Les salariés mis à pied sont rappelés au travail par ancienneté dans leur département 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.

11.05 Le salarié mis à pied qui satisfait aux exigences normales du poste a la préférence lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste vacant ou nouveau que l'employeur a à combler dans une classification égale ou inférieure à la sienne dans un autre département et qu'il n'y a pas de candidat qui puisse remplir les exigences normales de ce poste parmi les salariés mis à pied appartenant au département où il y a un poste à combler.

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

11.06 Le salarié mis à pied pour une période prévisible de quarante (40) jours ouvrables ou plus et qui est embauché dans un autre département 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 département, et
- 2- une demande soit présentée par écrit au bureau des ressources humaines de l'hôtel dans les sept (7) jours suivant l'avis de rappel, pour solliciter un tel délai.

11.07 Un salarié mis à pied n'est pas tenu d'accepter d'être rappelé dans une classification autre que celle à laquelle il appartenait au moment de sa mise à pied et ce, sans perte d'ancienneté, le tout sous réserve des dispositions prévues à l'article 2 de la partie A des présentes.

11.08 Il est entendu que le salarié qui se prévaut des droits prévus au présent article pour occuper un poste autre que le sien dans une classification inférieure à la sienne doit prendre le salaire et les conditions de travail afférentes à ce nouveau poste.

ARTICLE 12 RECLASSEMENT

12.01 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 relatives aux mutations qui découlent de l'application du présent article doivent faire l'objet d'une entente entre les parties. Il est entendu que ce salarié ne déplace qu'un salarié détenant moins d'ancienneté que lui.

S'il n'y a pas accord entre les parties, le salarié peut alors déplacer un salarié moins ancien que lui dans toute classification et département pourvu qu'il ait l'ancienneté et qu'il satisfasse aux exigences normales du poste.

12.02 Le salarié reclassé et muté conformément aux dispositions de l'article qui précède ne peut pas être déplacé 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.

12.03 Tous les renseignements utiles qui peuvent être dévoilés sont rendus accessibles, sur demande, au représentant officiel du syndicat.

ARTICLE 13 NOUVELLES CLASSIFICATIONS

13.01 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 est déterminé par l'employeur et le syndicat.

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 collective.

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 déterminés par l'employeur ou l'arbitre le cas échéant.

ARTICLE 14 TAUX DE SALAIRES

14.01 Le salarié temporairement affecté à une autre classification à la demande de l'employeur et qui en remplit toutes les fonctions et en assume toutes les responsabilités est rémunéré immédiatement :

- a) au taux de salaire de cette autre classification si ce taux est supérieur à son taux régulier ;
- b) à son taux de salaire régulier si celui-ci est supérieur au taux de salaire de cette autre classification.

Tout salarié transféré au poste d'équipier banquets pour une (1) heure et plus, a droit, en plus de son salaire, à un montant égal au pourboire, au prorata du temps effectué aux banquets. Il est entendu que ce pourboire provient des pourboires attribués selon l'article 33.05 de la présente convention collective.

14.02 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 deux (2) heures.

14.03 Le salarié est payé à tous les deux jeudis par un dépôt dans son compte, à l'institution de son choix.

14.04 Les bordereaux de paie indiquent toutes les déductions et la date d'embauche. Les heures effectuées ainsi que le cumulatif doivent apparaître sur le talon de paie. Sur requête d'un salarié, l'employeur remet l'information sur le cumulatif des pourboires hebdomadaire ou annuel.

ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT

15.01 Le salarié qui fait l'objet de mesures disciplinaires, incluant suspension ou congédiement, doit être informé des accusations portées contre lui 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 l'employeur.

Copie de l'avis doit être remise au syndicat le jour même et si donné en personne, un membre du comité de négociation doit être présent.

15.02 Un salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire doit être accompagné d'un représentant officiel du syndicat. Sur rendez-vous, il peut rencontrer le directeur général (dans un délai maximal de quarante-huit (48) heures pour les cas de suspension ou de congédiement), afin de discuter de tous les aspects reliés à telle mesure disciplinaire. L'employeur remet une copie du rapport disciplinaire au président du comité syndical de négociation. La signature de tout avis disciplinaire ne constitue qu'un accusé de réception de la part du salarié.

15.03 Une mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre un salarié si l'offense ne s'est pas reproduite au cours des neuf (9) mois qui ont précédé. Dans les cas liés au harcèlement psychologique, ce délai peut être prolongé après entente entre les parties à vingt-quatre (24) mois.

15.04 En cas de congédiement ou de suspension, le syndicat est avisé le plus rapidement possible.

Lors d'un congédiement ou d'une suspension, il est entendu que le salarié est autorisé à rencontrer le syndicat sur les lieux du travail

ARTICLE 16 HEURES DE TRAVAIL

16.01 Toute demande particulière d'un salarié concernant son horaire de travail doit être faite avant midi (12h00) le jeudi. Les cédules de travail sont alors déterminées et affichées dans chaque département au plus tard le jeudi à 17h00 de la semaine qui précède son entrée en vigueur. En cas d'erreur sur l'horaire, celle-ci doit être signifiée à l'employeur au plus tard à 17h00 le vendredi.

La semaine normale de travail pour un salarié régulier est d'un maximum de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de travail, d'un maximum de huit heures chacun, à l'intérieur d'une période de sept (7) jours de calendrier.

Malgré ce qui précède, cette définition ne s'applique pas aux serveurs et aux salariés qui bénéficient d'une semaine réduite de travail en vertu de l'article 16.10 a).

16.02 Les cédules de travail sont faites en accordant la préférence à l'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications à la condition que les gens satisfassent aux exigences normales de la tâche. Ce qui veut dire qu'au moment de la confection des horaires, l'employeur tient compte de l'ancienneté dans l'attribution des jours de travail, des jours de congé, des quarts de travail, de la maximisation du nombre d'heures de travail par rapport à la journée normale de travail ou de la semaine normale de travail.

16.03 L'horaire de travail d'un salarié n'est pas modifié à moins de lui donner un préavis de seize (16) heures.

Il est entendu que l'employeur n'est pas tenu de donner un tel préavis dans les cas de circonstances hors du contrôle de l'employeur ou de force majeure.

Un salarié qui est appelé à travailler en dehors de sa cédule de travail a une garantie minimale de quatre (4) heures de travail.

16.04 Le salarié dont la cédule n'a pas été modifiée et qui se présente à l'heure prévue à son horaire de travail a droit au salaire auquel il aurait eu droit s'il avait effectué les heures prévues à sa cédule de travail mais d'un minimum de quatre (4) heures.

Il est entendu que pour bénéficier des dispositions de la présente clause, le salarié doit accepter d'effectuer tout travail dans son département qui peut lui être demandé par l'employeur pour compléter la période de temps pour laquelle il avait été cédulé.

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.

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.

16.05 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 département 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 de travail.

Une période de trente (30) minutes de repas est payée aux salariés qui sont tenus de demeurer à leur poste de travail ou aux salariés tenus de fournir une prestation de travail durant leur période de repas.

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 s'il y a entente à l'effet contraire entre l'employeur, le salarié concerné et le syndicat. Le salarié peut refuser de faire un quart de travail si dix (10) heures ne se sont pas écoulées entre les quarts de travail. Cependant, l'Employeur peut forcer les salariés, par ordre inverse d'ancienneté, si aucun autre salarié n'est disponible.

16.07 Une période de quinze (15) minutes est accordée au salarié à titre de pause repos, sans réduction de salaire, et ce, pour chaque demi-journée complète de travail pour laquelle il est cédulé. La pause repos est prise au moment le plus opportun compte tenu des besoins du service. La pause repos n'est jamais prise dans l'heure qui suit le début du quart de travail ou dans l'heure qui précède la fin du quart de travail à moins d'entente à cet effet entre le chef de département et le salarié.

A la demande de l'employeur advenant qu'un salarié ne puisse prendre sa ou ses pauses-repas ou repos, celui-ci l'ajoute à temps simple sur sa feuille de temps.

16.08 Des heures brisées peuvent être établies pour le groupe de la restauration : Elles sont limitées à deux tours de service par période de douze (12) heures. Les salariés affectés à telles heures reçoivent une prime compensatoire de trois dollars (3,00 \$) par jour où ils effectuent ces heures.

16.09 Le salarié dont la majorité du quart de travail est effectué de nuit bénéficie d'une prime horaire de un dollars (1.00\$) pour chacune des heures travaillées.

16.10 **Semaine réduite de travail**

a) Un maximum de cinq (5) salariés réguliers à la fois, dans chaque département (mais transférable dans d'autres départements), ayant au moins deux (2) ans d'ancienneté, ont le droit de faire une semaine réduite à quatre (4) jours.

Un maximum de deux (2) salariés par département (non-transférable) ayant 60 ans ou plus, pourra bénéficier d'une semaine réduite à trois (3) jours;

Le nombre maximal total de salariés en horaire réduit est de quinze (15) salariés.

b) Les salariés concernés acceptent de maintenir la semaine réduite pour une durée de

six (6) mois. Ce choix s'effectue et s'applique au premier horaire suivant le 15 janvier et au premier horaire suivant le 15 juillet de chaque année. Un 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 régulier incluant les droits, les bénéfices et avantages 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 est accordée par ordre de date d'embauche;
 - f) Afin de déterminer les personnes qui bénéficient d'un tel droit, l'employeur affiche un avis à cet effet. Les salariés intéressés peuvent postuler et la sélection s'effectue selon les critères mentionnés aux paragraphes précédents;
 - g) L'employeur se réserve le droit d'exiger d'un salarié visé par les présentes, de travailler une cinquième journée, si l'achalandage et/ou le service à la clientèle l'exige.
- 16.11 Les horaires de travail sont affichés dans chacun des départements au plus tard le jeudi de la semaine qui précède son entrée en vigueur. Une copie de cet horaire ainsi qu'une copie de l'horaire effectué la semaine précédente sont disponibles pour le syndicat sur demande.

ARTICLE 17 JOURS DE REPOS

- 17.01 Tout salarié régulier a droit à deux (2) jours consécutifs de congé par semaine.
- 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 qui ont moins d'ancienneté.

ARTICLE 18 CONDITIONS DIVERSES

- 18.01 Les clés de casier sont fournies par l'employeur. Sauf en cas d'urgence, les casiers sont inspectés en présence du salarié ou en présence du président du comité syndical de négociation ou en présence d'un autre témoin syndiqué qui est un officier du syndicat si les deux premiers sont absents.
- 18.02 Si une erreur de paie de plus de \$20 se produit, l'employeur doit sur demande du salarié concerné, lui remettre la somme manquante dans les deux (2) jours ouvrables. Pour fins d'application de cet article, on entend par "jour ouvrable" un jour autre que le samedi et le dimanche.
- 18.03 Un salarié à qui on demande d'agir comme chef d'équipe reçoit une prime d'un minimum d'un dollar (1,00\$) versée en plus de son taux horaire habituel.
- 18.04 Lorsque l'employeur offre une gracieuseté et que celle-ci doit être livrée à la chambre d'un client, la livraison sera effectuée par un salarié visé par l'unité d'accréditation et il reçoit alors une prime de 0,90\$ par livraison.
- 18.05 Horaires de l'hébergement
- a) La semaine de travail pour le département de l'hébergement est du lundi au dimanche. Pour fins de calcul de paie, la semaine de travail est du dimanche au samedi.
 - b) Les horaires de travail du service de l'entretien ménager peuvent varier et sont établis selon les besoins du service et du taux d'achalandage. Ceci ne constitue pas une garantie d'heures journalières ou hebdomadaires.

Préposées aux chambres

L'horaire rég. de jour de semaine 7h30 à 16h00

L'horaire rég. de jour de semaine lorsqu'il n'y a pas de pliage 8h00 à 16h30

L'horaire rég. de jour le samedi 8h30 à 17h00

L'horaire rég. de jour le dimanche 9h à 17h30

L'horaire rég. de soir 12h00 à 20h30

Les horaires ci-hauts mentionnés ne peuvent être modifiés sans discussion préalable avec le syndicat en CRT.

Équipiers

L'horaire régulier de jour est de 7 h à 15 h 30

L'horaire régulier de soir est de 15 h à 23 h 30

L'horaire régulier de nuit est de 23 h à 7 h 30

L'horaire volant est de 12 h à 20 h 30

- 18.06 Les feuilles de travail doivent être disponibles au début du quart de travail pour les salariés qui sont préposés aux chambres. Jusqu'à la mise en place d'un système de sécurité personnel, pour l'horaire du soir (à la tombée de la nuit), les préposés aux chambres doivent être deux (2) à la condition que cela ne nuise pas à la qualité du service et n'entraîne pas de coûts supplémentaires à l'Employeur.

18.07 Le préposé aux chambres bénéficie d'une prime d'un dollar vingt-cinq cents (1.25\$) pour chaque livraison de lit pliant ou de lit de bébé, et d'un dollar vingt-cinq cents (1.25\$) lors de chaque retour de lit.

PARTIE B

CONDITIONS DE TRAVAIL RELATIVES AUX BÉNÉFICES

ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS

19.01 Les salariés réguliers et à temps partiel ayant terminé leur période de probation ont droit aux congés chômés et payés suivants :

- Jour de l'an
- Fête des patriotes
- Saint Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

Dans l'attribution des jours fériés, l'employeur accorde préférence aux salariés qui ont 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 en même temps.

À compter du 1er janvier de chaque année, l'employeur accorde de plus quatre (4) congés flottants à être pris à une date convenue entre l'employeur et le salarié.

L'employeur verse au salarié temps partiel une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) dernières semaines.

Si ce salarié à temps partiel doit travailler l'un des jours prévus à 19.01, l'employeur en plus de verser au salarié le salaire auquel il a droit, doit verser l'indemnité prévue au paragraphe qui précède.

19.02 Malgré ce qui précède, le salarié est payé si le jour précédant et suivant la fête il est en vacances annuelles, en mise à pied ou en congé prévu à la convention collective, pourvu qu'il ait travaillé une journée dans les 10 jours qui précèdent ou suivent le congé férié.

19.03 Le salarié régulier éligible qui n'est pas à pourboire et qui n'est pas cédulé pour travailler et qui ne travaille pas un jour de congé férié a droit, pour ce jour, à une rémunération équivalente à huit (8) heures régulières.

Le salarié régulier éligible qui est à pourboire et qui n'est pas cédulé pour travailler et qui ne travaille pas un jour de congé férié a droit, pour ce jour, à une rémunération équivalente à six heures point cinq heures (6.5h) régulières augmenté de la moyenne de pourboire gagné par heure travaillée, multiplié par six point cinq (6.5) heures. Pour fin de clarification, la moyenne de pourboire gagné par heure travaillée est obtenue en divisant le pourboire gagné par le nombre d'heures travaillés de l'année précédente.

19.04 Le salarié régulier éligible au paiement d'un jour férié a droit, après entente avec l'employeur, à un jour de congé compensatoire payé au taux prévu à l'article 19.03, accordé dans les trente (30) jours précédant ou suivant ledit jour férié (dans l'année civile (sauf le 25 décembre). À défaut de pouvoir se faire accorder un congé compensatoire, il a droit au paiement des heures travaillées le jour chômé à son taux horaire régulier, en plus de recevoir le montant auquel il a droit pour le paiement d'un tel congé.

19.05 Le salarié régulier éligible qui le désire peut demander que les congés compensatoires auxquels il a droit lui soient versés 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.

19.06 Le salarié sur appel et le salarié extra ont droit aux congés fériés selon la Loi sur les Normes du Travail.

ARTICLE 20 VACANCES ANNUELLES

20.01 Tout salarié qui n'a pas complété un an de service continu, a droit à une journée de vacances par mois de service continu jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables payés à raison de 4 % du salaire gagné à cette date.

20.02 Grille de vacances pour les salariés:

Année de service	Indemnités de vacances	Nombre de Jours
1 an	4%	10 jours
3 ans	6%	15 jours
7 ans	8%	20 jours
13 ans	10%	25 jours
22 ans	12%	30 jours

Tout salarié qui a complété un an de service continu auprès de l'employeur a droit à dix (10) jours ouvrables de vacances et à une indemnité de vacances égale à 4 % du salaire gagné au cours des douze (12) derniers mois.

Tout salarié qui a complété trois (3) ans de service continu auprès de l'employeur, a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances et à une indemnité de vacances égale à 6 % du salaire gagné au cours des douze (12) derniers mois.

Tout salarié qui a complété sept (7) ans de service continu auprès de l'employeur, a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances et à une indemnité de vacances égale à 8% du salaire gagné au cours des douze (12) derniers mois.

Tout salarié qui, a complété treize (13) ans de service continu auprès de l'employeur, a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances et à une indemnité de vacances égale à 10% du salaire gagné au cours des douze (12) derniers mois.

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

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

Les salariés ayant droit à plus de dix (10) jours de vacances peuvent fractionner les semaines supplémentaires en journées et ce, dès le renouvellement de leur banque de vacances. Toutefois, ils ont l'obligation de prendre deux (2) semaines complètes de cinq (5) jours dans l'année de référence.

20.03 L'indemnité de vacances, à laquelle la salariée a droit, est versée selon le calendrier habituel de paie. Pour les « salariés à temps partiel » et les « salariés sur appel », la rémunération de vacances est versée à la première paye du mois de juin, sauf sur

demande expresse à l'effet contraire du salarié.

20.04 Les semaines de vacances peuvent être cédulées ou demandées à n'importe quelle période, c'est-à-dire, soit d'un jour dans la semaine ou un autre.

20.05 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, deux (2) fois par année, soit avant le 15 novembre et avant le 15 avril de chaque année.

L'attribution des vacances est faite par l'employeur au plus tard le 1^{er} décembre ou 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 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 vacances en même temps.

De plus, l'employeur accorde aux salariés qui le désirent, un délai de quinze (15) jours suivant la date d'affichage des vacances accordées, un deuxième tour, pour choisir de nouvelles dates de vacances.

Un salarié ne peut demander plus de deux (2) semaines de vacances consécutives pour la période entre le 1^{er} juin et le premier lundi de septembre de chaque année sur le tableau prévu à cet effet. Cependant, un salarié peut ajouter des semaines de vacances lors du 2^e tour, s'il y a de la place.

20.06 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.

20.07 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.

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

En cas de décès d'un salarié, les sommes dues pour l'indemnité de vacances sont versées à la succession.

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

ARTICLE 21 ASSURANCES

21.01 Admissibilité au régime d'assurance collective :

Le salarié régulier ayant complété quatre-vingt-dix (90) jours de service continu en tant que régulier est admissible au régime d'assurance collective.

Pour les salariés déjà en emploi qui obtiennent le statut de régulier en vertu de l'article 8.04, l'admissibilité au régime d'assurances collectives est calculé en même temps que la liste d'ancienneté. Le salarié qui devient régulier avec le calcul d'heures, devient également admissible au régime d'assurance collective.

21.02 Les parties conviennent de maintenir en vigueur le régime des congés de maladie et d'assurance collective en vigueur à la date de signature de la présente convention collective. Les parties conviennent également que les coûts du régime d'assurance collective sont payés à 60% par l'employeur et à 40% par les salariés.

Les salariés bénéficient de dix (10) jours de maladie annuellement sans période d'attente. Les journées de maladie peuvent être prises pour des rendez-vous médicaux, à l'exception des rendez-vous chez le dentiste. Un salarié régulier embauché (ou qui obtient un statut régulier) dans l'année, se voit créditer les journées de maladies au prorata des mois complets travaillés dans l'année à titre de salarié régulier.

Un salarié ne peut se faire payer plus de cinq (5) jours de maladies par épisode d'invalidité.

Sur la première paie de décembre de chaque année, le salarié régulier admissible au régime est remboursé le solde de ses journées de maladies, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.

Le calcul s'effectuera de la manière suivante :

- Pour les salariés qui ne sont pas à pourboire, une journée de maladie correspond à 8h de salaire.
- Les salariés à pourboire recevront 0.4% du salaire gagné de l'année de référence excluant les journées de maladie et les vacances pour chaque journée de maladie.
- Lorsqu'un salarié s'est absenté pour plus d'un (1) mois dans l'année de référence, le calcul de son salaire gagné sera basé sur le salaire de celui qui le suit immédiatement dans son occupation, à condition que ce dernier n'ait pas subi d'arrêt de travail durant l'année de référence. Si le salarié qui s'est absenté pour plus d'un (1) mois dans l'année de référence est le dernier de son occupation, le calcul sera basé sur son salaire de l'année précédente.

Les indemnités de congé de maladie de courte durée incluent une portion des pourboires déclarés, lesquels sont basés sur le T-4 de l'année précédente. Une copie des calculs des indemnités de courte durée est remise au salarié.

Si l'employeur demande un billet médical à un salarié qui s'absente plus d'un jour, l'employeur paye le coût du billet médical. Par contre, l'Employeur ne peut demander un billet médical à un salarié qui s'absente pour cause de maladie pour moins d'un jour, à moins qu'il ait des motifs sérieux.

21.03 Le syndicat et l'employeur sont codétenteurs de la police d'assurance collective.

ARTICLE 22 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

22.01 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.

22.02 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.

22.03 L'employeur reconnaît un comité paritaire de santé et sécurité composé de trois (3) membres nommés par l'employeur et de trois (3) membres nommés par le syndicat.

22.04 Le comité santé et sécurité du travail se réunit au moment convenu sur demande de l'une ou l'autre des parties s'il se pose un problème relatif à la santé et sécurité des salariés ou pour analyser les circonstances entourant un accident de travail.

Les recommandations des parties et une copie du procès-verbal de la réunion du comité est remise à l'employeur et au syndicat.

22.05 Les réunions du comité santé et sécurité au travail se font durant les heures de travail et sans perte de salaire à la condition que cela n'affecte pas le volume et la qualité des services.

22.06 Si l'accident de travail ou la maladie professionnelle n'est pas reconnue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, ce sont les dispositions relatives aux assurances qui s'appliquent.

22.07 a) Le présent article est à titre informatif uniquement. Il reflète la compréhension qu'ont les parties de certains articles de la loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles. L'interprétation légale de la LATMP prévaut en tout temps et toute modification à celle-ci entraîne une interprétation différente du présent article.

De plus, l'intention des parties n'est pas de substituer les recours prévus à la loi ni de modifier la juridiction d'aucune instance.

b) 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.

c) L'employeur verse ce salaire au salarié à l'époque où il le lui aurait normalement versé.

d) 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 quatorze (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.

- e) 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.
- f) L'Employeur doit s'assurer du bon état des trousse de premiers soins et celles-ci doivent être d'accès facile.
- g) 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 organise à ses frais pendant la durée de la convention collective des cours de "secourisme" et il forme un nombre suffisant de salariés afin qu'ils puissent agir à titre de secouristes. Les salariés sont libérés avec solde pour participer à ces cours. L'employeur et le syndicat se rencontrent pour établir la liste des salariés qui suivent ce cours.

- h) Toute inspection ou enquête menée par un inspecteur de la C.N.E.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.

22.08 **Assignation temporaire**

- 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, fait 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 :
 - a. Le salarié est raisonnablement en mesure d'accomplir le travail;
 - b. Ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité du salarié au sens prévu par la Loi compte tenu de sa lésion et;
 - c. Ce travail est favorable à la réadaptation du salarié.

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

- d) Toute demande d'assignation temporaire est faite en utilisant le formulaire d'assignation temporaire de la CNESST 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 CNESST et au syndicat le plutôt possible.
- f) L'assignation temporaire d'un salarié se fait sur un horaire de travail régulier sauf après entente entre l'employeur, le syndicat et le salarié.

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

- 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 continue d'être couvert par la présente convention collective. Le salarié reçoit la rémunération et les avantages prévus à la convention collective. Toutefois, cette rémunération et ces avantages ne peuvent être inférieurs ou supérieurs à ce qu'il aurait reçu ou bénéficié n'eut été de sa lésion professionnelle.
- i) 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 temporaire conformément aux dispositions de la Loi.
- j) Le salarié qui est en assignation temporaire au moment où surviennent ses vacances, peut choisir de les reporter à une date ultérieure, laquelle doit avoir été convenue entre le salarié et son supérieur immédiat.

ARTICLE 23 RÉGIME DE RETRAITE

23.01 Le régime de retraite est maintenu 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 pour les fins de ce régime de retraite, jusqu'à concurrence d'un maximum de six point cinq pourcent (6.5%) du taux horaire régulier du salarié pour chacune de ses heures régulières payées en plus des pourboires déclarés. Le salarié peut choisir d'investir une portion de sa contribution dans le Fonds de Solidarité de la FTQ et demander à l'employeur d'investir également une partie de sa contribution en son nom. Dans ce cas, la contribution du salarié devra être de trois pourcent (3%) et celle de l'employeur sera de deux pourcent (2%) (à même le six point cinq pourcent (6.5%) de contribution maximale).

23.02 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.

23.03 L'employeur accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité FTQ.

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.

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il est possible pour le salarié qui en fait la demande, de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité FTQ par retenue sur le salaire (RSS).

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 avise l'employeur.

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.

23.04 Cours de préparation à la retraite

L'employeur libère, sans perte de salaire, un maximum de deux (2) salariés réguliers de soixante (60) ans et plus, par année, afin de suivre la formation « prendre en main sa retraite » offerte par le syndicat. Il est entendu que cette formation est d'une durée de deux (2) jours.

ARTICLE 24 CONGÉS SOCIAUX

24.01 Tous les salariés réguliers ayant complété leur période de probation, de même que les salariés à temps partiel ayant complété un (1) an d'ancienneté ont droit aux congés sociaux suivants à la condition qu'ils soient cédulés pour travailler lors de ces jours :

- a) En cas du décès de son enfant ou de son conjoint ou de l'enfant de son conjoint au sens de la Loi sur les normes du travail : dix (10) jours consécutifs à compter du décès;
- b) En cas du décès de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère : trois (3) jours consécutifs à compter du décès;
- c) En cas du décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son grand-père, de sa grand-mère, du grand-père de son conjoint et de la grand-mère de son conjoint : un (1) jour, soit le jour des funérailles.

Les congés sociaux 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 entre les parties.

- d) Le salarié qui est en vacances annuelles, pendant des circonstances entourant un décès, doit reporter ses journées de vacances, à la fin de la période qui suit immédiatement cette période de vacances.
- e) Dans le cas de décès prévus en a), b) ou c), le salarié qui doit se rendre à des funérailles à plus de 250 km dispose d'une journée supplémentaire non-rémunérée.

24.02 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée ouvrable payée durant laquelle il était cédulé, à l'occasion de son mariage ou de son union civile, moyennant un préavis écrit de sept (7) jours.

24.03 Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse.

Le paiement des deux premières journées d'absence et la prise du congé doivent se faire conformément à la Loi sur les Normes du Travail.

24.04 Congé de maternité

- a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- b) À partir de la sixième 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.

- c) Lorsque la salariée est en retrait préventif, le congé de maternité est réputé débiter 4 semaines avant la date prévue d'accouchement.
- d) 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 dispositions de la présente.

24.05 **Congé de paternité**

Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

24.06 **Congé parental**

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

Le congé parental peut débiter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

24.07 **Processus administratif pour la prise des congés de maternité, paternité et du congé parental**

- a) Le congé de maternité, de paternité ou parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la salariée enceinte doit être arrêtée ou si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant auprès de la mère en raison de leur état de santé.
- b) L'avis remis à l'employeur doit contenir la date de départ et la date de retour au travail prévu. Des pièces justificatives doivent être également remises à l'employeur au moment de la demande.
- c) Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

- d) Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.
- e) À la fin du congé de maternité, de paternité ou parental l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.
- f) Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disposition du poste s'il avait alors été au travail.

24.08 Particularités relatives à la grossesse ou à la naissance de l'enfant d'une salariée enceinte.

- a) 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.
- b) Dans le cas où la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité sans solde de 18 semaines à partir de la date de l'événement.
- c) Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalant à la date du retard. 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.

24.09 Après entente avec l'employeur, le congé de paternité et le congé parental peuvent être pris en semaines brisées.

24.10 **Congé pour maladie ou obligations familiales**

Les salariés qui justifient trois (3) mois de service continu chez l'employeur qui ne sont pas éligibles à l'assurance collective ont droit aux deux (2) journées de maladie ou pour obligations familiales rémunérées conformément à la Loi sur les normes du travail.

ARTICLE 25 CONGÉS SANS SOLDE

25.01 L'employeur peut accorder à un salarié un congé d'absence sans solde pour une période maximale d'un (1) an. Le salarié doit en faire la demande par écrit quatorze (14) 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 n'est accordé pour exécuter quelque travail que ce soit pour le compte d'un autre employeur.

25.02 L'employeur peut, sur demande écrite du salarié, prolonger une absence autorisée à la 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 sont transmises au syndicat.

25.03 Le salarié qui ne retourne pas au travail à l'expiration de l'absence autorisée ou de sa prolongation perd son emploi et son ancienneté, à moins de prouver qu'il en a été empêché par maladie. 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.

25.04 Dans le cas des absences prévues aux paragraphes qui précèdent, le salarié reprend à son retour au travail l'ancienneté qu'il avait à son départ et qu'il (le salarié régulier) a continué d'accumuler pendant son congé. Il reprend aussi à ce moment le poste qu'il occupait ou tout autre poste auquel son ancienneté pourrait lui donner droit si son poste n'existe plus.

25.05 Les absences autorisées en vertu de la clause qui précède (25.04) n'affectent pas l'ancienneté des salariés.

25.06 Pendant son absence, le salarié conserve et accumule son ancienneté pour une période maximale de trente-six (36) mois.

Au terme de son mandat ou sur avis de trente (30) 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.

25.07 Un salarié régulier à temps plein ou à temps partiel qui désire retourner aux études dans le domaine de l'hôtellerie peut faire une demande de flexibilité d'horaire de travail.

ARTICLE 26 COMPARUTION DEVANT LES TRIBUNAUX OU COMMISSION D'ENQUÊTE

26.01 Lorsque l'employeur demande à un salarié de se présenter devant un tribunal ou d'assister à une enquête publique, il est rémunéré au taux normal de son salaire 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 au taux horaire de sa position pour les heures de travail perdues moins le montant qui lui est alloué pour agir comme juré, à l'exclusion des frais additionnels payés par la Cour pour ses repas, son logement, son transport et autres dépenses.

ARTICLE 27 PERFECTIONNEMENT

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

27.02 L'employeur reconnaît la nécessité d'évaluer les besoins de formation professionnelle pour différents groupes de salariés et, à cet effet, consulte le syndicat. Au 1er octobre de chaque année, le syndicat soumet à l'employeur les recommandations qu'il juge pertinentes concernant la formation professionnelle.

27.03 L'employeur encourage la polyvalence des salariés et dispense des cours à cet effet. Ce qui veut dire que l'employeur offre de la formation pour encourager la polyvalence à l'intérieur d'une même classification. En ce qui a trait à une autre classification dans un même département, l'obligation de l'employeur à former se limite à ce qu'il y ait en retour la disponibilité d'un minimum de vingt (20) heures de travail par mois annuellement dans cette autre classification.

27.04 Le salarié « formateur désigné » voit son taux horaire majoré de \$0,50 pour chaque heure dévolue à la formation. Pour être « formateur désigné », le salarié doit avoir reçu la formation à cet égard (formation des formateurs).

ARTICLE 28 SURTEMPS ET RAPPEL

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

Le temps supplémentaire qui suit immédiatement une journée normale de huit (8) heures est payé à une fois et demie (1½) le taux horaire du salaire pendant les premières quatre (4) heures de temps supplémentaire après quoi il est payé au double du taux horaire du salaire.

Le temps supplémentaire effectué une sixième ou une septième journée de travail consécutive est payé à une fois et demie (1½) le taux horaire du salaire pour les premières huit (8) heures de travail par jour après quoi il est payé au taux double du taux horaire du salaire.

Malgré ce qui précède, s'il y a entente entre le chef de service et le salarié, il est possible de travailler une 6e ou une 7e journée consécutive, et ce, sans temps supplémentaire.

28.02 Malgré ce qui précède, le surtemps est rémunéré au taux horaire régulier du salarié lorsqu'il découle :

- a) de l'application des règles de l'ancienneté à l'exception de celles prévues à la clause 28.04 des présentes, ou
- b) d'un changement de département pourvu que ce changement soit fait d'un commun accord.

28.03 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.

28.04 Tout surtemps est offert au salarié le plus ancien de la classification pour laquelle du surtemps est nécessaire parmi ceux qui sont sur place au moment où le surtemps est requis. Dans l'hypothèse où il n'y a pas de salarié volontaire pour effectuer le temps supplémentaire, l'employeur se réserve le droit d'exiger du salarié qualifié qui est dans le département dans lequel le temps supplémentaire est requis et qui est présent sur les lieux du travail et qui a le moins d'ancienneté de faire le temps supplémentaire nécessaire.

28.05 La rémunération de tout salarié serveur et barman 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 qui le rende admissible à du temps supplémentaire.

2ARTICLE 29 UNIFORMES ET VÊTEMENTS

29.01 Les uniformes sont remplacés par l'employeur s'ils sont non réparables et en mauvais état.

29.02 Les salariés réguliers et les salariés à temps partiel de cuisine autres que plongeurs, ont droit, le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année, s'ils ont au moins un (1) an d'ancienneté à cette date et s'ils sont toujours en fonction, à un remboursement maximal (sur présentation de facture) de cent huit dollars et quinze cents (\$108.15) deux (2) fois par année pour défrayer le coût de deux (2) paires de chaussures de sécurité, ou le coût d'une (1) paire de chaussures de sécurité et des outils qu'ils doivent fournir dans l'exercice de leur fonction. Ce montant sera majoré de cinq dollars (5\$) le 1^{er} janvier 2022 et de cinq dollars (5\$) le 1^{er} janvier 2023.

Les salariés réguliers et les salariés à temps partiel à la plonge et les préposées aux chambres, équipiers banquets, serveurs et équipier entretien ménager ont droit, le 1er janvier de chaque année, s'ils ont au moins un (1) an d'ancienneté à cette date et s'ils sont toujours en fonction, à un remboursement maximal (sur présentation de facture) de cent huit dollars et quinze cents (\$108.15) par année pour défrayer le coût de chaussures. Ce montant sera majoré de cinq dollars (5\$) le 1^{er} janvier 2022 et de cinq dollars (5\$) le 1^{er} janvier 2023.

Les chaussures de sécurité mentionnées aux paragraphes qui précèdent doivent être d'une marque et d'un modèle ayant fait l'objet d'entente entre le salarié et l'employeur. Le port de telles chaussures de sécurité est obligatoire.

29.03 Les préposées aux chambres et personnel serveur féminin qui ont un statut régulier et qui ont un (1) an d'ancienneté au 1er janvier 2010, ont droit, à cette date, à une allocation de quatre-vingt-six dollars et trente-neuf cents (\$86,39) pour défrayer le coût de bas de nylon. Cette allocation n'est pas payable si l'uniforme comprend un pantalon.

29.04 Le remplacement en cas de perte de la plaquette d'identification d'un salarié sera fait à ses frais. Cependant, aucuns frais ne seront chargés pour les deux (2) premiers remplacements.

ARTICLE 30 POURBOIRES

30.01 Les pourboires versés par les cadres de même que les pourboires versés pour des fonctions tenues par l'employeur et dont le coût est défrayé par lui est de treize pourcent (13%).

30.02 Les salariés qui effectuent la manutention des bagages touchent un dollar et cinquante (1,50 \$) à l'entrée et un dollar et cinquante (1,50 \$) à la sortie pour la manutention des bagages dans le cas des "tours" lorsque tels montants sont négociés et compris dans le contrat avec l'organisateur de tels "tours".

30.03 L'employeur s'engage à appliquer les lois concernant les pourboires déclarés et leur inclusion dans le calcul des avantages sociaux, le tout conformément à ce qui est prévu dans la loi.

Concernant l'indemnité versée au salarié, le calcul proprement dit est basé sur les pourboires déclarés au cours de douze (12) derniers mois, sauf si la loi prévoit une autre méthode de calcul.

ARTICLE 31 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

31.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et elle demeure en vigueur jusqu'au 31 mars de l'an 2025.

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

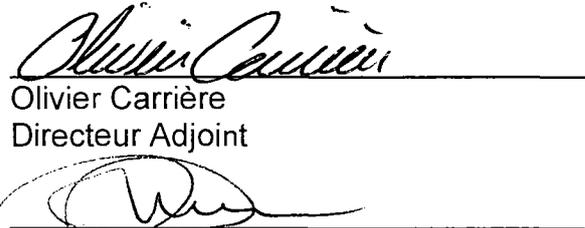
31.03 Pendant la durée de la présente convention collective, il n'y a ni grève, ni lock-out, ni ralentissement de quelque nature que ce soit.

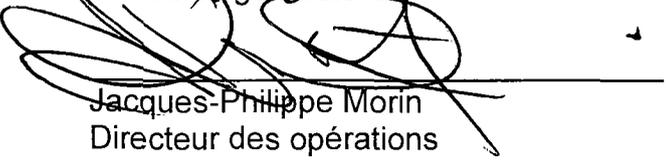
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES, ce 30^e jour du mois de juin 2022.

**DELTA TROIS-RIVIÈRES, HOTEL ET CENTRE
DES CONGRÈS**

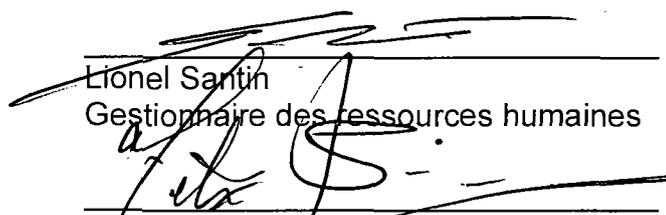
UNIFOR

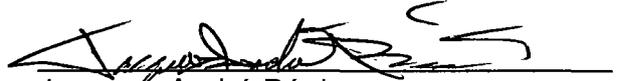

Tracy Cosgrove
Directrice générale


Olivier Carrière
Directeur Adjoint


Jacques-Philippe Morin
Directeur des opérations


Réal Dumas
Président


Lionel Santin
Gestionnaire des ressources humaines


Jacques-André Bégin
Vice-Président


Félix Bisson, CRIA
Directeur des relations de travail


Josée Robert
Vice-Présidente

PARTIE C

CONDITIONS PARTICULIÈRES ET EXCLUSIVES AUX SERVEURS ET AU PERSONNEL AFFECTÉ AUX BANQUETS

32.01 Liste d'extra-banquets

- a) L'employeur dresse une liste d'extra-banquets comprenant vingt (20) noms minimum, lesquels sont rappelés dans l'ordre prévu à la liste à la condition qu'ils soient accessibles et disponibles.
- b) Les extra-banquets sont placés en fonction du nombre d'heures qu'ils ont effectuées au cours de la période de six (6) mois qui précède de façon à favoriser les extra-banquets qui ont fait le plus grand nombre d'heures. Cette liste est mise à jour le 15 janvier et le 15 juillet de chaque année.
- c) Le salarié extra-banquets qui a effectué trois cent-vingt (320) heures à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) mois et qui part en congé de maladie, accident ou accident de travail pendant plus d'une (1) semaine entière accompagnée d'un certificat médical avec diagnostic ou en congé de maternité, de paternité ou en congé parental se voit créditer les heures travaillées par le salarié du rang suivant sur la liste d'ancienneté à son retour au travail.
- d) Le salarié qui s'est déclaré disponible, qui est cédulé pour travailler et qui ne se présente pas au travail pour plus de deux (2) fonctions est radié de la liste du personnel "extra-banquets" et est réputé avoir quitté volontairement son emploi.

32.02 Lors des fonctions du service des banquets, les salariés sur appel et extra-banquets sont rappelés selon le nombre d'heures qu'ils ont effectuées au cours de la période de six (6) mois qui précède et ce, selon la procédure prévue à l'article 33.01.

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

- a) service régulier à l'assiette : vingt-quatre (24) couverts minimum par serveur et de trente (30) couverts minimum à un service buffet par serveur.
- b) Canapés, hors-d'œuvre : soixante (60) personnes par serveur;
- c) Frais de "débouchonnage" de vins et vins mousseux : trois dollars et vingt-cinq (3,25\$) par bouteille.
- d) Frais de "débouchonnage" de champagne : six dollars et cinquante (6,50\$) par bouteille.
- e) Frais de "débouchonnage" de bière: soixante cents (0.60\$) par bouteille.

32.04 Le salarié serveur et barman qui est requis de se présenter au travail reçoit un salaire basé sur son taux horaire avec un minimum de trois (3) heures par jour.

32.05 De plus, pour les salariés affectés aux banquets, l'employeur assigne les serveurs selon l'ordre d'ancienneté et sur les fonctions où le prix du menu est le plus élevé (incluant la boisson prévue au contrat). Pour toute fonction non cédulée (dernière minute), l'employeur affiche les fonctions et apporte les changements d'assignation selon l'ancienneté.

- 32.06 Un salarié qui refuse d'être cédulé au service du petit déjeuner est réputé avoir refusé le service du déjeuner, sauf si l'employeur a ultimement besoin de ses services.
- 32.07 Les pourboires versés pour les salariés servant dans une fonction aux banquets sont de douze point vingt-cinq pourcent (12.25%).

Le pourboire banquet est réparti selon le travail effectué en collectivité, à savoir:

- 30% du pourboire est attribué pour la mise en place;
- 40% du pourboire est attribué pour le service aux invités;
- 30% du pourboire est attribué pour le débarrassage.

Pour les équipiers banquet; les pourboires sont répartis au prorata des heures régulières travaillées durant la semaine.

- 32.08 L'employeur retient le minimum prescrit par la loi en ce qui concerne les impôts à prélever sur les pourboires versés aux salariés affectés aux banquets.
- 32.09 Tout service de nourriture et boisson se doit d'être effectué par des serveurs. Malgré ce qui précède, les équipiers continuent d'effectuer en exclusivité les pauses-café sans service. De plus, toute commande supplémentaire est effectuée par l'équipier s'il n'y a pas de serveur banquet disponible sur place (pour 23 clients et moins).
- 32.10 Dans le cas de tout bar où le montant des ventes est en dessous de trois cents dollars (300.00\$) l'employeur verse vingt dollars (20.00\$) à chaque barman.
- 32.11 Lorsque la boisson n'est pas fournie par l'hôtel, les frais de débouchonnage sont indiqués sur le bon de commande.
- 32.12 Répartition des ventes par serveurs pour les bars payants
- Chaque bar est muni d'une feuille de pointage qui est remplacée lors de changement d'effectifs. Le calcul des ventes est ainsi fait au prorata des ventes partielles par rapport aux heures travaillées.
- 32.13 Lorsque les équipiers banquets sont affectés à une fonction traiteur, ils reçoivent une prime de deux dollars (2.00\$) par heure pour le temps affecté à ladite fonction.
- 32.14 Lorsque jugé nécessaire par l'employeur et selon les besoins, une caisse de départ est remise au salarié du bar dont le montant est vérifié par les deux parties.
- 32.15 De plus, pour les serveurs et les équipiers banquets, les congés flottants et congés fériés ont priorité sur les congés hebdomadaires.

ANNEXE A - SALAIRES

Départements et taux de salaires

Département 1 : Banquets

	01-avr-22	01-avr-23	01-avr-24
Serveur	\$15.51	\$15.98	\$16.45
Barman	\$16.48	\$16.97	\$17.48
Capitaine	\$21.13	\$21.76	\$22.42
Équipier	\$19.45	\$20.03	\$20.63

Département 2 : Entretien Ménager

	01-avr-22	01-avr-23	01-avr-24
Préposé aux chambres/buanderie	\$20.90	\$21.53	\$22.17
Préposé au garage/Équipier	\$19.45	\$20.03	\$20.63

Département 3 : Cuisine

	01-avr-22	01-avr-23	01-avr-24
Plongeur	\$19.45	\$20.03	\$20.63
Aide cuisinier	\$20.69	\$21.31	\$21.94
Cuisinier	\$23.62	\$24.33	\$25.06

Les salariés en probation reçoivent quatre-vingt-cinq pourcent (85%) du taux horaire prévu à l'annexe A, mais non moindre que le salaire minimum.

ANNEXE B – STATIONNEMENT ET CAFÉTÉRIA

a) Cafétéria

L'employeur continue d'offrir gratuitement le service de repas à la cafétéria.

b) Stationnement

L'Employeur fournit gratuitement le stationnement extérieur des véhicules des salariés.

Ce privilège est exclusivement pour les salariés en fonction et ne peut être utilisé en dehors des heures de travail. Une vignette d'identification est remise à chaque salarié et celle-ci doit être placée en évidence dans le véhicule du salarié (rétroviseur) en tout temps.

Il est entendu que ce bénéfice est imposable.

Exemple du calcul d'imposition pour le stationnement

Un salarié qui travaille 5 jours par semaine à raison de 8 heures par jour est rémunéré pour un total de 40 heures. La convention établit le pourcentage d'imposition du stationnement à 10% et le taux d'imposition salarial est de 30%.

Monsieur X travaille 40 heures/semaine, il est donc imposé sur 4\$ ce qui équivaut à 1,20\$ par semaine pour son stationnement.

Le tarif régulier journalier de 6\$ est applicable pour tous les salariés qui ne désirent pas se prévaloir de ce privilège.

Si un salarié ne veut pas se prévaloir du privilège « stationnement » tel que défini dans la convention collective, ce dernier doit déboursier pour cinq (5) jours la somme de six dollars (6\$), donc un total de trente dollars (30\$) par semaine.

Tous les salariés qui ne veulent pas se prévaloir de ce privilège (stationnement imposable) doivent remplir un formulaire prévu à cet effet via leur chef de département respectif.

LETTRE D'ENTENTE #1 – PROJET PILOTE POUR LA MOBILITÉ DE LA MAIN D'ŒUVRE

Les parties s'entendent pour mettre en place un projet pilote afin de permettre aux salariés réguliers, temps partiel et sur appel de maximiser leurs heures de travail chez l'employeur. Les modalités d'application du projet seront revues à chaque rencontre du comité de relations de travail afin de répondre aux préoccupations qui pourraient découler de l'application du projet.

Les paramètres suivants sont établis et ne peuvent être modifiés par le comité de relations de travail :

1. Le projet pilote prend fin à l'expiration de la présente convention collective. Cependant, le projet pourra continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
2. L'ancienneté d'un salarié ne peut s'accumuler uniquement que dans la classification qu'il détient.
3. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin au projet pilote avec un préavis écrit de trente (30) jours.
4. La capacité à effectuer du travail dans une autre classification que sa classification d'origine est déterminée par l'employeur en considérant les exigences normales du poste et la capacité à effectuer immédiatement le travail.
5. Le projet pilote et aucune décision concernant l'application du projet pilote ne pourra être soumis au processus de grief ou d'arbitrage.
6. Aucun élément du projet pilote ne pourra être invoqué comme pratique passée par les parties.

PROCOLE POUR LE TRAITEMENT TEMPORAIRE DES JOURNÉES DE MALADIES 2020-2022

N'est pas intégrée dans la convention collective.

ENTRE:

DELTA TROIS-RIVIÈRES HÔTEL ET CENTRE
DES CONGRÈS

(ci-après nommé l'« Employeur »)

ET:

UNIFOR

(ci-après nommé le « Syndicat »)

PROCOLE POUR LE TRAITEMENT TEMPORAIRE DES JOURNÉES DE MALADIES 2020-2022

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat sont liés par une convention collective en vigueur du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2025 (ci-après nommée la « Convention Collective »);

ATTENDU QUE l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a déclaré, le 11 mars 2020, que la COVID-19 constituait une pandémie mondiale;

ATTENDU QUE la déclaration de la pandémie a eu un impact important sur l'industrie hôtelière et sur l'Employeur, créant un fardeau important sur celui-ci et sur ses salariés;

ATTENDU QUE les perturbations découlant de cette pandémie ont entraîné une suspension à grande échelle des opérations hôtelières, entraînant de ce fait la mise à pied de la grande majorité des salariés de l'Employeur;

ATTENDU QUE les parties souhaitent s'assurer que les préoccupations de toutes les parties occupent une place aussi importante les unes par rapport aux autres pendant cette période difficile;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit, sans préjudice ni précédent à toute question autre que celles convenues dans le présent Protocole et/ou à toute autre situation similaire pouvant se produire dans l'avenir :

1. Le présent Protocole constitue une lettre d'entente au sens des dispositions du *Code du travail*;
2. Les dispositions du Protocole s'appliquent nonobstant toutes dispositions à l'effet contraire prévues à la Convention Collective et ont préséance sur celles-ci;
3. L'Employeur et le Syndicat conviennent de régler les griefs 700.44.20210106.01, 700.44.20220102 (ci-après nommés les « Griefs »), sans admission du bien-fondé de ceux-ci et dans le seul but d'éviter des procédures judiciaires additionnelles entre les parties, selon les modalités et conditions mentionnées ci-après;

