

CONVENTION COLLECTIVE

entre

9310-5609 Québec Inc.

Opérant sous le nom de



BY CHOICE HOTELS

COMFORT INN

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

(L'employeur)

et

UNIFOR

565 Boul. Crémazie Est, Bureau 10100
H2M 2W1
(Le syndicat)

2024-2027

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES	4
ARTICLE 5	DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES	6
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	7
ARTICLE 7	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	8
ARTICLE 8	PROCÉDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	9
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRES	10
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ	11
ARTICLE 11	MOUVEMENT DU PERSONNEL	12
ARTICLE 12	MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	13
ARTICLE 13	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	14
ARTICLE 14	PÉRIODES DE REPAS ET DE REPOS	16
ARTICLE 15	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	16
ARTICLE 16	CONGÉS FÉRIÉS	17
ARTICLE 17	VACANCES ANNUELLES	18
ARTICLE 18	CONGÉS SOCIAUX	20
ARTICLE 19	SERVICE JUDICIAIRE	22
ARTICLE 20	DROITS PARENTAUX	22
ARTICLE 21	ASSURANCE GROUPE	24
ARTICLE 22	CONGÉS DE MALADIE	24
ARTICLE 23	REER COLLECTIF	25
ARTICLE 24	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	25
ARTICLE 25	DIVERS	26
ARTICLE 26	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	27
ARTICLE 27	DURÉE DE LA CONVENTION	27
ANNEXE A	TAUX DE SALAIRES	29

ARTICLE 1 **BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'employeur et ses salariés ainsi que leurs représentants respectifs, d'établir et de maintenir des conditions de travail satisfaisantes pour tous les salariés et de favoriser l'efficacité de tous les salariés et la rentabilité de l'exploitation hôtelière de l'employeur.

L'employeur accepte de favoriser la tenue de comité de relation de travail (CRT) aussi souvent que nécessaire lorsque les besoins s'imposent. Ces CRT se feront sur les heures de travail et un représentant national Unifor ou un représentant de la section locale 700, Unifor devra y assister.

ARTICLE 2 **RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

- 2.01 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à tous les employés du "Comfort Inn", salariés au sens du Code du Travail et visés par l'accréditation émise le 30 octobre 1995 dans le dossier AQ9509S021, soit :

« Tous(tes) les préposé(e)s travaillant à l'entretien, à l'entretien ménager, et au petit déjeuner à l'exception de tous(tes) les préposé(e)s à la réception, à la réception de nuit ainsi que tous(tes) les employé(e)s de bureau et les stagiaires gérant(es) »

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

ARTICLE 3 **DROITS DE LA DIRECTION**

- 3.01 Sous réserve des seuls engagements expressément souscrits par l'employeur envers le syndicat dans la présente convention collective, le syndicat reconnaît à l'employeur le droit exclusif d'assurer la complète gestion de son entreprise.

- 3.02 Sans aucunement restreindre la généralité de ce qui précède, le syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'employeur de :

- a) Prendre toutes les dispositions, adopter toutes les mesures et rendre toute décision qu'il juge nécessaire à la bonne marche de l'entreprise ;
- b) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité du personnel, y compris les salariés visés par la présente ;
- c) Adopter, amender ou abroger les règlements à être observés dans son établissement par quiconque après en avoir avisé le syndicat ;
- d) Établir, changer ou autrement modifier les méthodes de travail ainsi que son équipement et ses installations et toute procédure ou directive administrative après en avoir avisé le syndicat ;
- e) Embaucher, promouvoir, muter, rétrograder, suspendre, discipliner, licencier, congédier ou mettre à pied les membres de son personnel, y compris les salariés visés par la présente après en avoir avisé le syndicat ;

- f) Juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité, de l'habilité et de la qualité du travail de son personnel, y compris les salariés visés par la présente ;
- g) Généralement diriger l'entreprise dans laquelle l'employeur est engagé, déterminer les moyens et les méthodes d'exécution, les cédules de travail, les critères d'évaluation et décider de l'expansion, de la limitation, de la fermeture, de la cessation ou de l'aliénation des opérations ;
- h) L'employeur s'engage à exercer ses droits de gérance en respectant les dispositions de la présente convention collective, à défaut de quoi tout salarié qui se croit lésé pourra avoir recours à la procédure de grief ;
- i) Dans tous les cas de fermeture totale ou partielle (sauf en cas de force majeure comme une pandémie), le salarié à temps plein 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 cinq cent cinquante dollars (550.00\$) par année de service jusqu'à un maximum de quatre mille deux cent cinquante dollars (4250.00\$) ;
- j) Le salarié à temps partiel 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 trois cents dollars (300.00\$) par année de service jusqu'à un maximum de deux mille cent vingt-cinq dollars (2125.00\$) ;
- k) Pour avoir droit à la prime de séparation, le salarié doit posséder au moins deux (2) ans d'ancienneté.

ARTICLE 4 **DÉFINITION DES TERMES**

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

- a) Le terme 'salarié' désigne les personnes couvertes par le certificat d'accréditation et assujetties aux présentes ;
- b) Le terme 'salarié en probation' désigne un salarié qui n'a pas complété sa période de probation au sens de l'article 10.02 a) de la présente convention ;
- c) Le terme 'salarié à temps plein' désigne un salarié qui a complété sa période de probation et dont l'horaire de travail régulier est habituellement de trente (30) heures ou plus par semaine, même si de temps à autre son horaire de travail compte moins de trente (30) heures par semaine ;
- d) Le terme 'salarié à temps partiel' désigne un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé de façon régulière moins de vingt-quatre (24) heures par semaine même s'il est cédulé de temps à autre pour plus de vingt-quatre (24) heures par semaine ;

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

Disponibilité réduite : salarié qui offre une disponibilité selon l'article 4.01h). Un salarié à disponibilité réduite sera reconnu à disponibilité complète dès qu'il aura offert cette disponibilité pendant six (6) mois consécutifs ;

Le terme 'salarié temporaire' désigne un salarié qui a complété sa période de probation et qui est embauché pour une période indéterminée afin de combler des besoins occasionnels. Malgré le fait que son ancienneté prévaut celle d'un salarié en probation, ce dit employé ne pourra jamais

surclasser un employé à temps partiel ou temps plein ;

- e) Dès qu'un salarié à temps partiel a travaillé neuf cent soixante-quinze (975) heures à l'intérieur d'une période de douze mois calculés du 1^{er} janvier au 31 décembre, il acquiert le statut de temps plein ;
- f) Le salarié à temps plein qui travaille moins que neuf cent soixante-quinze (975) heures durant l'année entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre conserve son statut de temps plein, 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 13.06 ;
- g) Il est entendu que le salarié à temps partiel qui obtient un poste à temps plein conformément à la présente procédure doit nécessairement se rendre disponible pour travailler en fonction de la semaine normale de travail telle que définie à l'article 13.01 ;
- h) Un salarié temps partiel à disponibilité réduite doit être disponible un minimum de trois (3) jours par semaine incluant les samedis, dimanches et les jours fériés. De plus, le salarié indique à l'employeur la journée de semaine qu'il est disponible sur un formulaire prévu à cet effet. La disponibilité peut être changée le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet de chaque année. Chaque salarié doit donner une journée de semaine différente et la journée sera accordée par ordre d'ancienneté. Un étudiant à temps plein n'est pas tenu de spécifier une troisième journée durant la période scolaire ;
- i) Un salarié à temps plein qui ne peut travailler les heures normales dans une semaine ou désire travailler vingt-quatre (24) heures ou moins par semaine doit aviser l'employeur par écrit quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu qu'un tel salarié acquiert dès lors le statut de salarié à temps partiel à disponibilité réduite ;
- j) Le terme 'classification' désigne toute fonction énumérée à l'annexe "A" des présentes ;
- k) Le terme 'entente entre les parties' désigne la présente convention collective ainsi que tout accord subséquent intervenu entre les parties signataires à la présente convention collective par la signature de lettre d'entente ratifiée par le représentant du syndicat (un dirigeant de la section locale 700 ou un représentant national Unifor) et le directeur de l'hôtel ou son représentant ;
- l) Le terme 'jour' désigne un jour de calendrier, à moins de disposition expresse à l'effet contraire ;
- m) L'expression 'représentant officiel du syndicat' désigne les représentants autorisés du syndicat Unifor. Le nom des représentants officiels du syndicat est remis à l'employeur par écrit par le syndicat (un dirigeant de la section locale 700 signifie soit le président ou le vice-président de la section locale 700) ;
- n) Le terme 'service continu' désigne la période ininterrompue pendant laquelle un salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail ;
- o) Définition de conjoint : les personnes :
 - i) Qui sont liées par un mariage ou une union civile ou qui cohabitent depuis au moins six (6) mois ;
 - ii) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les pères et mères d'un même enfant ;

- iii) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins six (6) mois ;
- p) Le terme 'aptitudes' désigne une disposition que possède une personne et qui la rend capable d'accomplir une tâche et d'exercer une fonction ;
- q) Le terme 'qualifications' désigne la valeur professionnelle d'un travailleur, suivant sa formation, son expérience et ses responsabilités.

ARTICLE 5 **DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES**

5.01 Le syndicat convient qu'il n'y aura aucune activité syndicale par un salarié dans les locaux de l'employeur, pendant les heures de travail, sauf pour des tâches reliées à sa fonction, telles que : enquêtes et griefs, susceptibles de gêner les activités ou le service à la clientèle ou de diminuer l'efficacité des activités. Un dirigeant de la section locale 700 ou un représentant national Unifor peut avoir accès à l'hôtel pour un CRT, ou pour rencontrer l'employeur ou un salarié, après avoir prévenue l'employeur.

5.02 Entente particulière

Toute entente particulière contraire aux dispositions prévues à la présente convention collective devra, pour être valable, être signée et ratifiée par l'employeur et le syndicat (un dirigeant de la section locale 700 ou un représentant national Unifor).

Telle ratification doit être écrite et être signée par un représentant du syndicat (un dirigeant de la section locale 700 ou un représentant national Unifor) et par l'employeur ou son représentant.

5.03 Non-discrimination

Le syndicat et l'employeur s'engagent à ce qu'il n'y ait aucune forme de discrimination à l'égard de qui que ce soit, en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, son âge, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour palier à ce handicap, ou encore, en raison de ses activités syndicales. Une distinction ou une préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par ou pour un emploi est réputée non-discriminatoire.

5.04 Harcèlement sexuel et harcèlement psychologique

- a) L'employeur et le syndicat reconnaissent le droit de tout salarié à travailler dans une atmosphère exempte de harcèlement sexuel et de harcèlement psychologique ;
- b) L'employeur et le syndicat reconnaissent de plus, leur devoir conjoint de ne pas tolérer de harcèlement sexuel et de harcèlement psychologique ;
- c) On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste ;

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

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

- d) Le harcèlement sexuel est défini comme étant toute action non désirée à connotation sexuelle à laquelle l'employé s'objecte et s'offense ou laquelle porte atteinte à la dignité de la personne ou aux conditions d'emploi ;
- e) Un salarié qui s'estime victime de harcèlement doit aviser l'employeur immédiatement afin qu'il puisse intervenir et faire enquête. Le salarié peut aussi se prévaloir de la procédure de grief. Les plaintes ou griefs résultant d'un harcèlement sexuel ou psychologique seront traités de façon confidentielle dans toute la mesure du possible ;
- f) Tous les salariés doivent traiter les autres personnes avec courtoisie et considération et doivent manifester leur désapprobation face au harcèlement.

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

ARTICLE 6 **RÉGIME SYNDICAL**

- 6.01 Tout salarié doit être membre du syndicat et le demeurer pour la durée de la convention. Cependant, un salarié qui est refusé par le syndicat en tant que membre conserve son emploi chez l'employeur.
- 6.02 Tout nouveau salarié couvert par la présente convention doit devenir membre du syndicat à sa date d'embauche. Lors de l'embauche, le nouveau salarié doit rencontrer le syndicat afin que celui-ci lui fasse signer la carte d'adhésion Unifor et afin que celui-ci puisse lui remettre une copie de la convention collective et lui expliquer comment fonctionne la convention collective et quels sont ses droits.
- 6.03 L'employeur retient, sur le salaire de tout salarié couvert par l'unité de négociation, le montant spécifié, par écrit, par le syndicat à titre de cotisation syndicale et de tout droit d'adhésion.
- 6.04 L'employeur remet mensuellement au syndicat les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé à chaque salarié.

- 6.05 L'employeur fait parvenir toutes les cotisations ainsi déduites au plus tard le 15 du mois suivant, le tout par chèque émis à l'ordre de :

Département des cotisations Unifor
5 Gurdwara Road
Ottawa, Ontario
K2E 7X6

- 6.06 L'employeur inscrit sur les formules "T-4" et "Relevé 1" le montant ainsi retenu durant l'année civile.
- 6.07 Le syndicat indemnise l'employeur de toute réclamation ou action prise contre lui qui est liée à l'application des clauses concernant les retenues syndicales, en autant que les sommes d'argent ont été remises au syndicat.
- 6.08
- a) Un comité composé d'un maximum de deux (2) 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. Il est convenu que chaque partie peut s'adjoindre les services d'un conseiller extérieur.
 - b) Le comité de relation de travail (CRT) se rencontre à la demande de l'une ou l'autre des parties, pour une période maximale de trois (3) heures, et ce, sans perte de salaire. La rencontre doit être cédulée à l'intérieur de dix (10) jours suivant la demande. Chaque partie remettra un ordre du jour dès que la demande pour une rencontre sera faite. Un procès-verbal sera fait par l'employeur et remis au syndicat pour vérification. Ensuite, le procès-verbal sera affiché sur le babillard pour que les salariés puissent en prendre connaissance.

ARTICLE 7 **LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**

7.01 **Tableau d'affichage**

Le syndicat peut afficher, dans la salle des salariés, les annonces intéressant les salariés. Le syndicat peut afficher tout avis de convocation après en avoir remis une copie à l'employeur. L'employeur accepte de fournir le tableau d'affichage.

7.02 **Délégué syndical**

Dans les dix (10) jours qui suivront la signature des présentes, le syndicat transmettra par écrit à l'employeur le nom des représentants officiels du syndicat.

7.03 **Négociations**

L'employeur libère deux (2) salariés désignés par le syndicat comme membres du comité de négociation, un (1) avec solde et un (1) sans solde, pour participer à la journée de préparation du cahier de demandes, à toutes les séances de négociation ou de conciliation, jusqu'à la signature de la convention collective.

À cet effet, le syndicat devra avoir avisé l'employeur du nom de ce salarié au moins une (1) semaine avant le début des négociations.

- 7.04 Sur préavis écrit d'au moins cinq (5) jours de calendrier, un (1) membre du syndicat aura droit à un congé d'absence sans solde pour assister aux congrès ou assemblées d'Unifor ou formation ou d'un organisme auquel le syndicat appartient. L'ensemble des membres du syndicat a droit à un maximum de vingt (20) jours par année d'absence en vertu du présent paragraphe. Ces jours ne

sont pas cumulatifs d'une année à l'autre, mais leur nombre peut être accru après entente à cet effet entre les parties.

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

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

7.06 Une fois dans sa vie durant, à compter de son cinquantième anniversaire de naissance, l'employeur accorde à un salarié une libération de 3 jours sans solde pour suivre le cours d'Unifor « Prendre en main sa retraite ». Ces jours de libérations ne seront pas comptés dans les quinze (15) jours prévus à 7.04.

7.07 CEP

L'employeur convient de verser à une caisse spéciale, deux cents (0,02\$) l'heure par salarié pour toutes les heures travaillées dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. Lesdits congés payés de perfectionnement auront pour but de rehausser la compétence du salarié dans les divers aspects des fonctions syndicales.

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

Fonds de formation en leadership (C.E P.)
Unifor Canada
205 Placer Court
North York, Ontario
M2H 3H9

Il est entendu que les journées de libération nécessaires à ces formations ne seront pas comptées dans les quinze (15) jours prévus à 7.04.

7.08 Le comité syndical peut au besoin se libérer avec solde quelques heures pour régler des conflits, pour une enquête de grief ou pour discuter avec l'employeur d'un problème. Il est entendu qu'en tout temps, les délégués syndicaux doivent régler les problèmes durant leurs heures de travail aux frais de l'employeur.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

8.01 Définition de grief : Mécontentement relative à l'interprétation de la convention collective de travail. Tout grief au sens du Code du travail, y compris toute mesure disciplinaire et tout congédiement administratif, constitue un grief arbitral au sens de la présente convention collective. La présente convention reconnaît trois (3) sortes de griefs distincts et qui sont les suivants :

- a) Grief individuel : désigne un grief qui ne concerne qu'un seul salarié. Celui-ci est alors seul à signer ledit grief ;
- b) Grief collectif : désigne un grief qui concerne deux (2) salariés ou plus et pour qui ledit grief a pris naissance suite à un même événement signé par un représentant syndical ;

- c) Grief du syndicat ou de l'employeur : lorsqu'un grief, autre qu'un grief individuel ou collectif concerne l'interprétation ou l'application de la convention collective de travail, ce grief doit être signé par un membre du comité syndical ou son représentant du syndicat et par le représentant de l'employeur dûment mandaté.

8.02 Première étape :

Avant de soumettre un grief, le salarié doit tout d'abord soumettre verbalement le problème à son supérieur immédiat afin de lui donner l'opportunité de régler le problème.

Il doit être accompagné d'un représentant syndical.

- 8.03 Tout grief doit être soumis par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de la date à laquelle ledit grief a pris naissance ou de la connaissance de l'événement par le salarié concerné ou le syndicat.

8.04 Deuxième étape :

Le grief est présenté par écrit par le représentant syndical au directeur général ou en son absence, à son représentant autorisé, et doit être signé par le salarié. Le directeur général ou, en son absence, son représentant autorisé concerné, doit répondre par écrit à celui qui a soumis le grief avec copie au représentant syndical dans les dix (10) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

Troisième étape :

Si le directeur général ou, en son absence, son représentant autorisé, ne rend pas sa décision par écrit dans les délais prescrits ou si la réponse n'est pas acceptable, le représentant syndical peut soumettre le grief à l'arbitrage dans un délai de trente (30) jours, il donne un avis écrit à l'autre partie.

- 8.05 L'arbitre ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention collective, ni y ajouter quoi que ce soit. Font aussi partie de la présente convention collective, ses annexes de même que les lettres d'entente.
- 8.06 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé toutes les étapes de la procédure de griefs.
- 8.07 L'arbitre doit décider du mérite et de l'arbitrabilité du grief et rendre une décision écrite et motivée en conséquence. La décision de l'arbitre est finale et elle lie les parties.
- 8.08 Toutes les décisions que peuvent prendre les parties, à l'une ou l'autre des phases de la procédure de revendication ainsi que la décision de l'arbitre, sont finales et lient l'employeur, le syndicat et le ou les salarié(s) concerné(s).
- 8.09 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.
- 8.10 Toutes et chacune des limites de temps établies par le présent article peuvent être prolongées par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.
- 8.11 Les étapes et délais prévus au présent article sont de rigueur et leur non-respect par le syndicat et l'employeur entraîne la déchéance du grief.
- 8.12 L'employeur ne réglera pas un grief sans la présence d'un représentant syndical.

ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Tout salarié a le droit de recevoir en tout temps des renseignements au sujet de

son dossier disciplinaire. Le syndicat a le droit de recevoir des renseignements au sujet du dossier disciplinaire de tout salarié impliqué dans un grief non réglé relatif à une sanction disciplinaire.

- 9.02 Aucune plainte ne peut être enregistrée contre un salarié ni utilisée contre lui en aucun temps à moins que ledit salarié et le syndicat en soient avisés en conséquence, par écrit, dans les quinze (15) jours de la date à laquelle l'employeur prend connaissance de l'accident ou de l'événement provoquant la plainte.
- 9.03 Un avis disciplinaire qui date de plus de huit (8) mois est retiré du dossier du salarié.
- 9.04 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 9.05 Toute rencontre pour avertissement verbal ou écrit ou pour toute autre mesure disciplinaire doit être effectuée en présence d'un délégué syndical.
- 9.06 Si un salarié signe un avis relatif à un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il est ainsi informé et le fait de signer un tel document ne constitue aucunement un aveu de culpabilité.

ARTICLE 10 **ANCIENNETÉ**

- 10.01 Le mot "ancienneté" désigne la durée de service continu d'un salarié pour l'employeur à l'intérieur de l'unité de négociation. Depuis le 10 octobre 1997, le rang d'ancienneté se fait après tirage au sort tenu devant un représentant syndical, s'il y a embauche de plusieurs salariés le même jour.
- 10.02
 - a) La période de probation d'un salarié nouvellement embauché est de soixante (60) jours travaillés ou 450 heures, le premier étant atteint. Dès qu'il a complété sa période de probation, l'ancienneté d'un salarié est rétroactive à sa date d'embauche ;
 - b) Pendant la période de probation, un salarié ne peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage lors d'un licenciement ou d'un congédiement.
- 10.03 **Liste d'ancienneté**
 - a) Une liste d'ancienneté est affichée en janvier de chaque année, de manière à ce qu'elle soit accessible à tous les intéressés. Cette liste indique le nom de chaque salarié, sa présente classification et son ancienneté ;
 - b) Ces listes sont affichées pendant une période de trente (30) jours et une copie est transmise au syndicat. Durant cette période, tout salarié peut contester sa date d'ancienneté. Le syndicat peut aussi contester toute date d'ancienneté pendant telle période et il devra en aviser le salarié concerné.
- 10.04 L'ancienneté est appliquée de façon à accorder la préférence au salarié à temps plein par rapport au salarié à temps partiel.
- 10.05 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
 - a) Il quitte volontairement son emploi ;
 - b) Il est congédié pour toute cause juste et suffisante ;
 - c) Suite à l'article 18.01, le salarié qui ne retourne pas au travail à l'expiration de l'absence autorisée ou de sa prolongation, à moins de prouver qu'il en a été empêché par maladie ;

- d) Il est absent pour cause de maladie ou d'accident, pendant une période correspondante à son ancienneté accumulée au moment de la maladie ou de l'accident, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois ;
 Dans le cas d'une maladie ou d'un accident relié au travail, les salariés ayant moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté ont droit à la période prévue par la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- e) Il est mis à pied pendant une période correspondante à son ancienneté accumulée au moment de la mise à pied, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois ;
- f) Il fait défaut d'aviser l'employeur de son intention de reprendre le travail dans les trois (3) jours ouvrables de son rappel ou il fait défaut de reprendre son travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un avis de retour au travail qui lui est adressé à sa dernière adresse connue, sous plis recommandés, sauf si tel défaut du salarié est motivé par une maladie, un accident ou un autre empêchement grave dont la preuve lui incombe.

ARTICLE 11 **MOUVEMENT DU PERSONNEL**

11.01 Principe général

Pour combler un poste vacant, l'ancienneté sera le critère prioritaire tout en respectant les aptitudes et les qualifications requises pour l'obtention du poste à combler.

11.02 Lorsqu'un poste couvert par la présente convention collective est vacant, l'employeur l'affiche au tableau d'affichage pendant une période de sept (7) jours et il transmet copie de cet affichage au président du comité de négociation.

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

11.04 Tout salarié intéressé doit, dans un délai de sept (7) jours à compter de l'affichage, poser sa candidature par écrit au bureau de l'employeur.

11.05 Attribution de poste

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

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

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

11.07 Le salarié qui a posé sa candidature peut la retirer en tout temps par un avis écrit qui doit parvenir au bureau de l'employeur. Pendant la période de recherche d'un candidat, le poste peut être comblé à la discrétion de l'employeur.

11.08 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.

- 11.09 Le salarié temporairement affecté à un autre poste de travail doit, au terme de cette affectation, reprendre ses fonctions régulières sans perte d'ancienneté.
- 11.10 Un salarié peut poser la candidature d'un salarié absent, à la condition d'être autorisé par ce salarié, lequel doit être en mesure de combler le poste vacant à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours.
- 11.11
- a) Le salarié qui obtient un poste suite à un affichage a droit à une période de familiarisation ne dépassant pas quinze (15) jours de travail ;
 - b) En tout temps, au cours de cette période, le salarié peut être retourné dans son ancien poste, sans perte de droit dans cet ancien poste, à sa demande ou à la demande de l'employeur ;
 - c) Les parties peuvent, par écrit, convenir de prolonger cette période de familiarisation.
- 11.12 Un salarié promu ou transféré en dehors de l'unité de négociation conserve son ancienneté durant les trois (3) mois de calendrier qui suivent son transfert, délai durant lequel il peut être retourné par l'employeur à son poste à l'intérieur de l'unité de négociation. Cette situation peut se produire seulement une fois, pour chacun des salariés, à l'intérieur de la présente convention.

ARTICLE 12 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 12.01 Lorsque dans une classification il y a réduction d'heures, le salarié qui a le plus d'ancienneté est le dernier affecté par telle réduction. Dans un tel cas, un salarié qui a plus d'ancienneté peut déplacer un salarié d'une classification égale ou inférieure à la sienne dans le même groupe sans qu'il n'y ait de perte de salaire.
- 12.02 Mise à pied
- En cas de mise à pied, l'employeur met à pied les salariés ayant le moins d'ancienneté.
- 12.03 Procédure de déplacement
- Le salarié à temps plein ou à temps partiel mis à pied peut exercer son droit de déplacement à la condition qu'il puisse immédiatement remplir les exigences de la classification et qu'il ait plus d'ancienneté que la personne qu'il déplace. Le salarié ainsi affecté peut à son tour déplacer selon la même procédure, et ainsi de suite.
- 12.04 Pour fin de rappel, le salarié doit déposer par écrit au bureau de l'employeur, son nom, adresse et numéro de téléphone et aviser de tout changement qui pourrait survenir.
- 12.05 Les salariés à temps plein mis à pied sont rappelés « par courrier recommandé » au travail par ordre d'ancienneté du salarié dans leur classification égale ou inférieure, à la condition qu'ils puissent remplir les exigences du poste.
- 12.06 Le salarié muté ou dont la classification est abolie peut faire valoir ses droits pour remplacer un employé d'une classification égale ou inférieure à la sienne ayant moins d'ancienneté que lui, à la condition toutefois de satisfaire aux exigences du poste avec une période de familiarisation de cinq (5) jours.
- 12.07 Un salarié qui justifie chez l'employeur d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour une période de six (6) mois et plus. Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie

d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu, de huit (8) semaines s'il justifie plus de dix (10) ans de service continu.

ARTICLE 13 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

13.01 Semaine de travail

- a) La semaine normale de travail de tous les salariés régis par la présente convention est de quarante (40) réparties en cinq (5) jours de huit (8) à l'intérieur d'une période de sept (7) jours de calendrier, soit du lundi au dimanche ;
- b) La présente disposition ne doit pas être interprétée comme constituant quelque forme que ce soit de garantie d'heure de travail ;
- c) Le salarié à temps plein a droit à deux (2) jours consécutifs de congé par semaine ;
- d) 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 du syndicat pour tâcher de trouver une solution satisfaisante aux deux parties. À défaut d'entente, le paragraphe c) s'applique automatiquement ;
- e) Les quarts de travail débutent habituellement tel que décrit au tableau ci-bas. Par contre, il peut arriver que certain besoin de la clientèle nous oblige à modifier ce tableau à l'occasion :

Semaine:

Préposé à l'entretien ménager	08h00
Préposé à la buanderie	07h00
Préposé aux petits déjeuners	06h00
Équipier à l'entretien (lundi au vendredi)	08h00

Fin de semaine :

Préposé à l'entretien ménager	08h30
Préposé à la buanderie	07h30
Préposé aux petits déjeuners	06h00

- 13.02 L'employeur accordera la priorité des heures de travail aux salariés à temps plein, selon l'ancienneté, en commençant par le plus ancien et par la suite, aux salariés à temps partiel disponibilité complète, en commençant par le plus ancien et finalement aux salariés à temps partiel disponibilité réduite en commençant par le plus ancien. Un salarié pour qui une journée de travail a été annulée, l'employeur accordera la possibilité à ce salarié de reprendre cette journée à l'intérieur de la période de paye en cours ou la suivante.

Malgré ce qui précède, s'il y a entente entre la direction et le salarié, il est possible de travailler une 6^e et/ou une 7^e journée consécutive, et ce, sans temps supplémentaire, afin de maximiser ses heures hebdomadaires en se prévalant de l'article 15.05.

- 13.03 Les horaires de travail sont affichés au moins deux (2) jours à l'avance, soit le mercredi, pour la semaine suivante. L'horaire de travail peut être modifié par l'employeur, celui-ci informe la veille (avant 21h00) le salarié cédulé de ne pas se présenter au travail.
- 13.04 Le salarié qui n'a pas été avisé d'une modification à sa cédule et qui se rapporte à l'heure originalement prévue à son horaire de travail a droit à un minimum de quatre (4) heures de travail payées à son taux horaire régulier. Il est entendu que pour bénéficier des dispositions du présent paragraphe, un salarié doit accepter d'effectuer tout travail qui peut lui être demandé par l'employeur pour compléter la période de temps pour laquelle il bénéficie du minimum d'heures garanties. Bien entendu une telle situation n'aura pas pour conséquence de priver le salarié s'il est cédulé le lendemain ou d'autre jour de la semaine d'un manque de travail.
- 13.05 Charge de travail :
- a) Il est entendu qu'un préposé à l'entretien ménager peut être tenu de faire jusqu'à seize (16) chambres par journée normale de travail du lundi au vendredi inclusivement et de quinze (15) chambres par journée normale de travail le samedi et dimanche.
- Cependant, ceci n'est en rien une garantie d'un nombre d'heures de travail quotidien. L'employeur doit cependant fournir une assistance en personnels supplémentaires à la préposée aux déjeuners qui se retrouve en surcharge dû à un groupe de plus de 40 clients et en situation d'hôtel en pleine capacité.
- Diminution de la charge de travail :
- 1) Quand un quart de travail comprend plus de quatorze (14) départs (check-out) la charge de travail du salarié est réduite d'une chambre ;
 - 2) Quand la charge de travail est partagée sur deux (2) étages, la charge de travail sera réduite d'une (1) chambre ;
 - 3) Un maximum de six (6) chambres doubles sera assigné par salarié ;
 - 4) Seulement 1) ou 2) peuvent s'appliquer pour diminuer la charge de travail d'un salarié ;
 - 5) En cas de force majeure, le nombre de chambre sera adapté, après discussion entre les parties, incluant la section locale 700 ou un représentant national Unifor.
 - 6) À compter de la signature, un montant de cinq (5) dollars pour le nettoyage de chambre avec animaux, au départ, si déclaré par le client.
- b) De plus, lorsque le préposé aux chambres considère qu'une chambre nécessite un ménage particulier, il en avisera son superviseur qui décide s'il y a lieu de réduire la charge de travail du préposé. La même procédure s'applique lorsque les clients ne libèrent pas les chambres avant 13h00 ;
- c) Les parties conviennent que, lorsqu'un divan lit a été utilisé dans une chambre, les tâches du salarié se limitent à enlever la literie du matelas et ravitailler le tiroir de la commode de la chambre avec de la literie propre afin que la clientèle, au besoin, puisse faire le divan lit ;
- d) Tous salariés appelés par ancienneté et à tour de rôle à donner de la formation à un salarié nouvellement embauché recevront une prime d'un dollar soixante-quinze (1.75\$) l'heure pour sa journée de travail.

13.06

Semaine réduite à 4 jours et 3 jours :

- a) Un maximum de deux (2) préposés à l'entretien ménager et un (1) préposé à la buanderie à temps plein ayant cinquante-cinq (55) ans d'âge et plus avec un minimum de cinq (5) ans d'ancienneté ont le droit de faire une semaine réduite à quatre jours ;
Un maximum de deux (2) préposés à l'entretien ménager et un (1) préposé à la buanderie à temps plein ayant soixante (60) ans d'âge et plus avec un minimum de cinq (5) ans d'ancienneté ont le droit de faire une semaine réduite à trois (3) jours. Dans ce cas de semaine réduite à trois (3) jours, les salariés visés par un tel droit, conservent leur statut de temps plein en termes d'ancienneté mais perdent tous les avantages sociaux qui s'y rattachent, tels que : congés mobiles, REER, journées de maladie, fériés, temps supplémentaires et assurances collectives ;
- b) Les salariés concernés acceptent de maintenir la semaine réduite pour une durée de six (6) mois. Ce choix s'effectue et s'applique le ou vers le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet de chaque année. 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 temps plein et les droits prévus pour un tel statut ;
- d) Pour pouvoir bénéficier d'une telle condition, le salarié doit faire une demande écrite et datée et elle est adressée à l'employeur avec une copie au syndicat ;
- e) La semaine réduite sera accordée par ordre de date d'embauche ;
- f) Les salariés intéressés doivent porter leur demande à l'employeur avec copie au syndicat et la sélection s'effectuera selon les critères de l'article 13.06 e) ;
- g) L'employeur se réserve le droit d'exiger d'un salarié visé par les présentes, de travailler une cinquième journée, si l'achalandage et/ou le service à la clientèle l'exige.

ARTICLE 14 PÉRIODES DE REPAS ET DE REPOS

- 14.01 La durée de la pause repas est de trente (30) minutes, sauf, s'il y a accord entre le salarié et l'employeur pour une période différente. La pause repas doit être prise après la troisième (3) heure de travail et avant la sixième (6) heure de travail. Ont droit à la pause repas les salariés qui sont cédulés pour plus d'une demi-journée de travail.
- 14.02 Une période de quinze (15) minutes sera accordée au salarié à titre de pause repos, sans réduction de salaire, et ce, pour chaque demi-journée complète de travail pour laquelle est cédulé le salarié.

ARTICLE 15 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 15.01 a) Tout travail exécuté en plus de quarante (40) heures de travail dans une même semaine est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) ;
- b) Tout travail exécuté en plus de huit (8) heures de travail par jour, à la demande de l'employeur, est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

- 15.02 a) Tout surtemps sera accordé au salarié le plus ancien de la classification pour laquelle ce temps supplémentaire est nécessaire et qui a exprimé le désir de faire des heures supplémentaires ;
- b) Nonobstant ce qui précède, une préférence sera accordée au salarié de la classification pour laquelle ce surtemps est nécessaire, présent sur les lieux de travail, en autant que le temps supplémentaire n'excède pas deux (2) heures ;
- c) De façon générale le temps supplémentaire est volontaire et dans l'hypothèse où il n'y a pas de volontaire pour le temps supplémentaire, l'employeur pourra, à son choix, faire exécuter le travail supplémentaire par les salariés qualifiés présents sur les lieux du travail maximum quatre (4) heures par jour ou en rappelant au travail les salariés qualifiés par ordre inverse d'ancienneté.
- 15.03 Les heures effectuées une sixième ou une septième journée de travail consécutif sont rémunérées au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).
- 15.04 Pour les fins de l'application de cette disposition, les heures allouées pour une rencontre entre l'employeur et les salariés seront calculées à temps réguliers.
- 15.05 Quand un salarié est appelé à faire du surtemps, il prend l'excédent de travail seulement.
- 15.06 Les salariés qui le désirent pourront mettre leurs surtemps en banque. Un maximum d'une semaine, soit 40 heures au taux régulier. L'employeur convertira le temps supplémentaire en temps régulier. Une fois par année, un salarié peut demander à ce que son temps banké soit transféré en vacances mais ne pourra être pris pendant la période estivale. Un formulaire de demande devra être complété par le salarié et remis à l'employeur, au moins 2 semaines d'avance afin que l'employeur puisse s'ajuster. Lorsque plusieurs employés demandent à prendre congé la même semaine et que l'employeur ne peut accorder ces congés, la priorité sera accordée sur la base du premier arrivé, premier servi. En aucun cas, le temps supplémentaire accumulé ne peut servir pour compenser une absence imprévue. En aucun cas, le fait d'accumuler du temps supplémentaire et de prendre des vacances en fin d'année civile n'a pour effet de rendre éligible au paiement des jours fériés de la période des fêtes, un salarié qui normalement n'aurait pas été éligible à ces congés. Le temps supplémentaire accumulé est payable au taux en vigueur au moment où le temps supplémentaire est effectué.

ARTICLE 16 **CONGÉS FÉRIÉS**

- 16.01 a) Sous réserve des dispositions de l'article 16.02, les salariés à temps plein ont droit à un congé chômé et payé lors des jours fériés suivants :
- Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Vendredi Saint
 - Fête des Patriotes
 - Fête Nationale des Québécois
 - Confédération
 - Fête du Travail

- Jour de l'Action de Grâce
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- *Jour de l'anniversaire du salarié

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

b) Chaque salarié à temps plein a droit à 3 congés mobiles par année de convention collective. Ces 3 congés mobiles ne sont pas des journées fériées au sens de l'article 16.02 (La demande pour un congé mobile doit être faite par écrit avant que l'horaire de la semaine concernée soit affiché.)

- 16.02 Le salarié à temps plein bénéficie d'un congé chômé et payé, s'il a travaillé le jour cédulé précédant ou suivant le jour férié. Ce salarié a aussi droit à un congé chômé et payé, sans avoir travaillé le jour cédulé précédant ou suivant le jour férié, s'il est en vacances annuelles, s'il bénéficie d'un congé social ou s'il est absent pour un motif autorisé par l'employeur conformément à la présente convention.
- 16.03 Le salarié à temps plein qui respecte les conditions mentionnées dans la clause 16.02, qui n'est pas cédulé pour travailler et qui ne travaille pas un jour de congé férié, a droit, pour ce jour, à une indemnité égale à la moyenne de son salaire journalier des jours travaillés au cours de la période complète de paye précédant ce jour férié, sans tenir compte de ses heures supplémentaires.
- 16.04 Un salarié à temps plein qui désire ou qui est requis de travailler un jour férié a droit à un jour de congé compensatoire rémunéré selon les dispositions de l'article 16.03 des présentes et accordé dans les trente (30) jours précédant ou suivant le congé férié. À défaut de vouloir ou de pouvoir se faire accorder un congé compensatoire, il a le droit à son salaire pour le travail effectué le jour férié en plus de recevoir l'indemnité à laquelle il a droit conformément à l'article 16.03.
- 16.05 La Loi des normes du travail s'applique au salarié à temps partiel.
- 16.06 Si le salarié à temps plein reçoit un paiement de la CNESST, de l'Assurance Emploi ou de tout autre programme d'assurance de l'employeur, il ne pourra recevoir de paiement additionnel de la part de l'employeur pour un congé statutaire.
- 16.07 Un salarié temps partiel à disponibilité complète pourra prendre un maximum de huit (8) jours de congés statutaires par année, sans solde, s'il a travaillé la journée du congé. Ces jours doivent être pris à l'intérieur de trente (30) jours suivant le congé.

ARTICLE 17 **VACANCES ANNUELLES**

17.01 **Régime de vacances**

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

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

17.03

- a) Au 1^{er} mai de chaque année, un salarié qui a complété moins d'un (1) an de service continu avec l'employeur, a droit à des vacances calculées comme suit : un (1) jour pour chaque mois de service complété jusqu'à concurrence de dix (10) jours, payés au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné dans l'année de référence ;
- b) Un salarié qui a complété un (1) an de service continu au 1^{er} mai a droit à deux (2) semaines de vacances annuelles payées au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné dans l'année de référence ;
- c) Un salarié qui a complété trois (3) ans de service continu au 1^{er} mai a droit à trois (3) semaines de vacances annuelles payées au taux de six pour cent (6%) du salaire gagné dans l'année de référence ;
- d) Un salarié qui a complété neuf (9) ans de service continu au 1^{er} mai a droit à quatre (4) semaines de vacances annuelles payées au taux de huit pour cent (8%) du salaire gagné dans l'année de référence ;
- e) Un salarié qui a complété quatorze (14) ans de service continu au 1^{er} mai a droit à cinq (5) semaines de vacances annuelles payées au taux de dix pour cent (10%) du salaire gagné dans l'année de référence ;
- f) Un salarié qui a complété vingt (20) ans de service continu au 1^{er} mai a droit à six (6) semaines de vacances annuelles payées au taux de treize pour cent (13%) du salaire gagné dans l'année de référence ;
- g) Grille de vacances :

Année de service	Indemnités de vacances	Nombre de jours
1 an	4%	10 jours
3 ans	6%	15 jours
9 ans	8%	20 jours
14 ans	10%	25 jours
20 ans	13%	30 jours

17.04

- a) Les vacances doivent être prises dans les douze (12) mois qui suivent la fin de la période de référence, soit le 30 avril ;
- b) À l'intérieur de cette période, tout salarié y ayant droit de prendre trois (3) semaines de vacances consécutives.

17.05

- a) Les salariés doivent faire connaître leurs préférences quant à leurs dates de vacances en exprimant leur choix sur un tableau prévu à cet effet par l'employeur avant le 1^{er} avril de chaque année ;
- b) 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. L'employeur se réserve le droit de limiter le nombre de salariés qui peuvent prendre leurs vacances en même temps. Pendant la période estivale, qui est du 24 juin à la Fête du Travail, les salariés doivent prendre 2 semaines consécutives de vacances lors d'un premier tour avant de prendre une autre semaine supplémentaire, et ce, afin de donner la chance à tous les salariés de prendre leurs vacances et disposent d'un deuxième tour de choix de vacances si leur premier choix est refusé ;

- c) Les salariés choisissent leurs dates de vacances annuelles auxquelles ils ont droit de la façon suivante :
- i) Le salarié qui désire une ou des semaines entre la période du 1^{er} mai au 1^{er} octobre indique sa préférence sur la liste préparée à cet effet par l'employeur entre le 1^{er} et le 15 avril. La liste définitive est établie et affichée au plus tard le 30 avril et devient officielle une (1) semaine après son affichage ;
 - ii) Le salarié qui désire une ou des semaines entre la période du 1^{er} octobre au 30 avril indique sa préférence sur la liste préparée à cet effet par l'employeur entre le 1^{er} et le 15 septembre. La liste définitive est établie et affichée au plus tard le 30 septembre et devient officielle une (1) semaine après son affichage ;
 - iii) Le salarié qui n'indique pas de choix sur l'une ou l'autre des deux (2) listes ci-avant pourra prendre ses vacances après entente avec l'employeur quant à la date, sans pouvoir invoquer son ancienneté à l'encontre des vacances déjà à l'horaire ;
 - iv) Si un salarié désire changer sa date de vacances après l'affichage, il doit en faire la demande par écrit et le déplacement ne sera effectué qu'après entente avec l'employeur. Si un tel changement de date de vacances affecte les vacances d'un autre salarié, celui-ci doit consentir par écrit ; le délégué syndical doit aussi signer ;
 - v) Les vacances sont octroyées par ordre d'ancienneté, cependant, pas plus de deux (2) salariés ne peuvent s'absenter en même temps, sauf si autorisé par l'employeur.

17.06 Le congé annuel peut être fractionné en deux périodes si le salarié en fait la demande avant le 1^{er} avril de chaque année. 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.

17.07 Si un salarié est absent pour cause de maladie, d'accident ou en congé de maternité ou de paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer sa paie de vacances, il a droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux (2), trois (3) quatre (4), cinq (5) ou six (6) fois la moyenne hebdomadaire du salaire qu'il a gagné au cours de la période travaillée.

17.08 Jours fériés et vacances annuelles

Si un ou plusieurs congés fériés prévus à la présente convention tombent pendant les vacances annuelles d'un salarié, ce dernier a le choix de prendre ledit congé immédiatement au début ou à la fin de sa période de vacances. Le salarié doit indiquer sa préférence à l'employeur au moment où il fait son choix de vacances.

ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX

18.01 Absences autorisées :

- a) L'employeur peut accorder, à un salarié à temps plein un congé d'absence sans solde pour une période maximale de quatre (4) mois. Ce quatre (4) mois peut être fracturé en deux (2) fois deux (2) mois. Ce salarié doit en faire la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance et si telle demande est

accordée, l'autorisation devrait être confirmée par écrit avec copie au syndicat dans les cinq (5) jours suivant la demande. Il est entendu qu'aucun congé sans solde ne sera accordé pour exécuter quelque travail que ce soit pour le compte d'un autre employeur. Cette libération ne peut être indûment refusée ;

- b) L'employeur peut, sur demande écrite du salarié à temps plein, prolonger une absence autorisée à condition que la demande soit faite, par écrit, quinze (15) jours à l'avance, afin de permettre la prolongation du congé avant l'expiration de ce dernier. Copies de cette demande et de cette autorisation seront transmises au syndicat ;
- c) Dans le cas des absences prévues aux paragraphes qui précèdent, le salarié à temps plein reprend à son retour au travail l'ancienneté qu'il avait à son départ et il reprend aussi à ce moment le poste qu'il occupait ou tout autre poste auquel son ancienneté pourrait lui donner droit si son poste n'existe plus, il bénéficiera de l'ancienneté accumulée durant son absence ;
- d) Un salarié à temps plein qui bénéficie d'une absence autorisée n'a aucun droit aux articles de la convention à l'exception de l'accumulation de son ancienneté.

18.02 Tout salarié ayant terminé sa période de probation bénéficie des congés sociaux suivants à la condition qu'ils soient cédulés pour travailler lors de ces jours :

- a) En cas du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables payés à compter du jour suivant le décès ;
- b) En cas du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de son demi-frère, de sa demi-sœur, trois (3) jours ouvrables payés à compter du jour suivant le décès ;
- c) En cas du décès de son gendre, sa bru, sa belle-mère, son beau-père, son beau-frère, sa belle-sœur, un de ses grands-parents ou de ses petits-enfants : deux (2) jours payés pour assister au salon funéraire ou aux funérailles ;
- d) Après entente avec l'employeur le salarié, pourra se faire accorder trois (3) jours de congé sans solde pour vaquer à ses occupations suite au décès ;
- e) Pour les congés de deuil prévus aux points a) et b) plus haut, un (1) jour additionnel est accordé si les funérailles ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres du lieu de résidence du salarié mais ce jour supplémentaire est au frais du salarié.

18.03

- a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées payées durant laquelle il était cédulé, à l'occasion de son mariage ;
- b) Le salarié doit aviser l'employeur sept (7) jours à l'avance ;
- c) Le salarié doit informer l'employeur, sept (7) jours à l'avance de son intention de prendre des jours de congé ;
- d) De plus, un salarié bénéficie d'un (1) jour de congé sans solde à l'occasion du mariage d'enfant, frère, sœur, père et mère à la condition d'en aviser l'employeur au moins quatorze (14) jours de calendriers avant le mariage.

18.04 Tous congés énumérés à l'article 18.02 et 18.03 sont rémunérés selon le nombre d'heures prévues à son horaire de travail. Le salarié peut également obtenir un congé sans solde additionnel d'une durée de trois (3) jours, suivant un des congés sociaux mentionnés ci-haut, après entente à cet effet avec l'employeur. Pareil congé ne sera pas refusé sans justification.

18.05 Pièces justificatives

Avec justification, l'employeur se réserve le droit de requérir du salarié de lui fournir une preuve de décès satisfaisante au soutien d'une demande de congé rémunéré pour cause de décès.

18.06 Absence pour obligation familiale ou parentale :

- 1) Un salarié peut s'absenter du travail 'sans salaire' pendant dix (10) journées (dont les 2 premières journées sont payées pour les salariés à temps partiel, pour les temps plein, elles sont incluses dans les congés de maladie de l'article 23) par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents ;
- 2) Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé ;
- 3) Ce congé peut être fractionné en journée. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent ;
- 4) Le salarié doit aviser son superviseur de son absence le plus tôt possible.

ARTICLE 19 SERVICE JUDICIAIRE

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

19.02 Un salarié qui est requis par la cour de siéger comme juré aura droit de recevoir la différence entre le salaire régulier qu'il aurait normalement reçu et l'indemnité à laquelle il aura droit comme juré, à l'exclusion des frais payés par la cour pour ses repas, son logement, son transport ou autres dépenses. Pour avoir droit à cette indemnité, le salarié doit en informer l'employeur dès qu'il reçoit la convocation et soumettre toute preuve pertinente susceptible d'établir le montant de toute indemnité reçue ou qu'il est en droit de recevoir.

19.03 Le maximum d'heures payées ne doit pas excéder une (1) journée normale de travail ou une (1) semaine normale de travail.

19.04 L'employeur contribuera pour un montant maximum équivalent à seize (16) semaines de travail.

ARTICLE 20 DROITS PARENTAUX

20.01 Un salarié dont la conjointe accouche peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées en autant que le salarié bénéficie de quatre cent quatre-vingts (480) heures de services continus. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

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

Un salarié qui adopte l'enfant de son conjoint peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées sans perte de salaire s'il a complété sa période de probation.

- 20.02 L'employée enceinte qui a travaillé pour l'employeur pendant au moins vingt (20) semaines dans les douze (12) mois précédant la date du début de son congé de maternité a droit à une période continue de congé sans solde pour maternité, n'excédant pas dix-huit (18) semaines, qu'elle peut répartir à son gré, avant et après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- 20.03 À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger, par écrit, de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Tous frais reliés à l'obtention d'un certificat médical sont aux frais de l'employeur, y compris les heures d'attente à l'hôpital.
- 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.
- 20.04 Dans le cas d'une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé sans solde, pour maternité, n'excédant pas trois (3) semaines.
- 20.05 Dans le cas où la salariée accoucherait d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- 20.06 Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise, ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.
- Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 20.07 La salariée qui revient au travail doit se présenter à la date mentionnée à l'avis prévu au paragraphe 20.03 ou avant cette date moyennant un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. La salariée doit, dans tous les cas, produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.
- 20.08 Le père et la mère d'un nouveau-né peuvent demander de prendre un congé parental sans rémunération d'une durée d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né et se termine au plus tard un (1) an après sa naissance. Un préavis d'au moins trois (3) semaines indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail doit être donnée à l'employeur.
- Un(e) salarié(e) peut, en tout temps avant l'expiration de la période de ce congé, revenir au travail sur préavis écrit donné à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance.
- 20.09 Lors de son retour au travail, le salarié reprend son quart de travail normal qu'il détenait, le tout sujet aux dispositions prévues à la loi sur les normes du travail.
- 20.10 Il est entendu qu'un (1) seul des deux (2) salariés peut bénéficier d'un tel congé dans le cas où le conjoint et conjointe sont salariés de l'employeur.
- 20.11 Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à l'employeur est présumé avoir démissionné.

ARTICLE 21 **ASSURANCE GROUPE**

- 21.01
- a) L'Employeur continu de payer pour l'assurance groupe, excluant celle du régime d'assurance invalidité de longue durée, et du régime familial ;
 - b) Le programme d'assurance s'applique aux salariés à temps plein qui rencontrent toutes les conditions d'admissibilités ;
 - c) À la suite d'une mise à pied, l'employeur continue de payer ses primes jusqu'à un maximum de six (6) mois ;
 - d)

Le salarié célibataire devra contribuer un montant de vingt (20) dollars par mois pour l'assurance médicale et vingt (20) dollars par mois pour l'assurance dentaire ;
 - d) À compter de la signature, le salarié qui a l'assurance familiale devra contribuer à un montant de cent trente-cinq dollars (135,00\$) par mois pour l'assurance médicale et de quarante-cinq dollars (45,00\$) par mois pour l'assurance dentaire ;
 - e) Les parties conviennent de maintenir le programme d'assurance collective en vigueur lors de la signature des présentes, et ce, pour la durée de la convention collective. La police d'assurance peut être modifiée seulement après entente entre les parties. L'employeur doit fournir aux employés le livret d'explication de la police d'assurance à chaque renouvellement. Une copie de la police maîtresse sera remise au syndicat.

ARTICLE 22 **CONGÉS DE MALADIE**

22.01 **Banque de congés maladie**

Les salariés à temps plein ayant complété douze (12) mois au service de l'employeur recevront, le 1^{er} janvier, jusqu'à sept (7) jours en banque de congés de maladie.

22.02 **Accumulation**

Les jours auxquels le salarié à temps plein a droit s'accumulent à raison d'un (1) jour pour un (1) mois et trois quart (3/4) au service de l'employeur.

- 22.03
- Aux fins d'application du présent article, un mois signifie un mois pendant lequel le salarié a travaillé au moins pendant la moitié des jours ouvrables.

22.04 **Utilisation**

Le salarié à temps plein qui utilise ses jours de congé de maladie reçoit, à compter de la première (1^{ère}) journée d'absence pour fins de maladie, pour chaque journée d'absence, une rémunération équivalant à une journée normale de travail selon l'article 13.01.

22.05 **Absence médicale et certificat médical**

- a) En cas d'absence pour maladie, le salarié doit aviser son superviseur ou toute autre personne autorisée à cet effet dès la première journée de son absence et au moins deux (2) heures avant le début de son horaire. À défaut par le salarié de donner cet avis, il n'aura pas droit au bénéfice du congé de maladie payé pour ce jour-là ;
- b) L'employeur ne pourra pas exiger un document attestant des motifs d'une absence, notamment pour cause de maladie, incluant un certificat médical,

pour les trois premières absences d'une période de trois journées consécutives ou moins prises sur une période de 12 mois. L'employeur ne pourra pas demander à un salarié de lui remettre un certificat médical pour justifier une absence pour obligations familiales. Les modifications aux dispositions de la LNT prévues au PL 68 entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2025, modifiant les articles de la LNT (79.2 et 79.7) ;

- c) Est requis d'un salarié d'être ponctuel et de travailler régulièrement conformément aux horaires de travail pour la bonne marche des opérations.

22.06

Remboursement des congés non utilisés

Le solde non utilisé des congés de maladie au 31 décembre de chaque année sera payé à chaque salarié qui y a droit au plus tard dans les quatre (4) semaines qui suivent la fin de l'année.

ARTICLE 23 REER COLLECTIF

23.01

- a) L'Employeur accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de Solidarité de la FTQ. L'employeur accepte que la section locale puisse envoyer deux RL pour faire un blitz du Fonds de solidarité à chaque année, à raison d'une journée complète, à même l'hôtel, une chambre lui sera offert à cette fin, par l'employeur ;
- b) 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 pourcentage indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire ;
- c) Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande, de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de Solidarité FTQ par retenu sur le salaire (RSS) ;
- d) Un salarié peut, en tout temps, modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds qui en avisera l'employeur ;
- e) 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.

23.02

L'employeur s'engage à contribuer à ce REER COLLECTIF à un pourcentage équivalent à celui qu'il déduit du salaire du salarié à temps plein, jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5%) du taux horaire régulier du salarié pour chacune de ses heures régulières payées.

23.03

Il est entendu que la participation des salariés à temps pleins à ce REER Collectif est obligatoire.

ARTICLE 24 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

24.01

- a) Les taux horaires de salaire pour chacune des classifications apparaissent à l'annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la présente convention collective ;

- b) La paie est versée aux salariés à toutes les deux (2) semaines, le jeudi, au compte du salarié, par dépôt bancaire.

- 24.02 Si une nouvelle classification comprise dans l'unité de négociation et non prévue à l'Annexe A est instituée par l'employeur pendant la durée de la présente convention, le taux de salaire de cette classification est déterminé par l'employeur, lequel en avise par écrit le syndicat. Si le taux de salaire déterminé par l'employeur n'est pas accepté par le syndicat, ce dernier doit en aviser l'employeur par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent l'avis qu'il a reçu de l'employeur. Dans ce dernier cas, le taux de salaire est discuté par les parties et fait l'objet d'une entente entre les parties. A défaut d'entente, le tout est soumis à la procédure d'arbitrage selon l'article 8.03.
- 24.03 Le salarié temporairement affecté pour plus d'une (1) heure à un poste mieux rémunéré est payé au taux le plus élevé pendant la durée de cette affectation.
- 24.04 Le salarié temporairement affecté à un poste moins rémunéré ne diminue pas de salaire pendant la durée de cette affectation temporaire.

ARTICLE 25 **DIVERS**

- 25.01 L'employeur remet au salarié, dès qu'il a complété sa période de probation, toute carte de compétence, certificat et toute lettre de recommandation qu'il aura fournie lors de son entrée en service. Lors de son départ, le salarié peut exiger que l'employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions. Ce certificat ne peut faire état de la qualité du travail ni de la conduite de l'employé.
- 25.02 L'employeur doit fournir cinq (5) uniformes pour chaque employé à temps plein, la première année de convention, ensuite deux (2) uniformes pour les années deux et trois, et deux (2) uniformes pour les salariés à temps partiel, et ce, par année de convention collective.
- De plus, l'équipier à l'entretien reçoit un maximum de deux cent cinquante dollars (250.00\$) par année pour le remboursement d'achat d'une paire de soulier, et/ou de bottes de sécurité approuvés CSA, sur présentation de sa facture. Il aura droit aussi à un maximum de deux cent cinquante dollars (250.00\$) par année pour l'achat de vêtements de travail.
- 25.03 Le pourboire versé à l'intention d'un salarié ou perçu directement par l'employeur appartient en propre au salarié bénéficiaire de ce pourboire.
- 25.04 Les dispositions de la présente convention collective devront être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 25.05 Pour les fins de la transmission de tout avis requis par la présente convention collective, les parties désignent comme suit leur adresse :
- Comfort Inn
6255 rue Corbeil
Trois-Rivières (Québec)
G8Z 4P9
- UNIFOR
Section Locale 700
394 rue Dufferin, bureau 203
Valleyfield, (Québec)
J6S 2A8

Chaque partie s'engage à aviser l'autre de tout changement d'adresse au cours de la présente convention collective.

25.06 Formation requis par l'Employeur

Un salarié ne subit aucune perte de salaire pour tout entraînement requis par l'employeur. Les frais d'inscription, les frais d'études, les livres et tous les matériaux de cours qui sont nécessaires, ainsi que le transport et les repas pour les cours qui sont donnés à l'extérieur de l'établissement sont remboursés par l'employeur sous réserve de la politique et des budgets établis et sur présentation de la preuve des dépenses.

25.07 L'employeur fournira au personnel de l'entretien ménagé des cartes identifiées à leur tâche et leur nom pour que le client puisse y laisser un pourboire.

25.08 Il y aura un préposé au petit déjeuner du lundi au dimanche pour une période de cinq heures et quart (5h15). Le préposé au petit déjeuner pourra travailler sept (7) jours sans surtemps dans le but de maximiser ses heures.

25.09 Un salarié ayant soixante (60) ans d'âge ou plus et un facteur $< \text{âge} + \text{année de service} >$ équivalent à soixante-quinze (75) ou plus reçoit une allocation de mille (1000.00 \$) dollars.

ARTICLE 26 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

26.01 L'employeur s'engage à respecter toutes les dispositions qui s'appliquent à son établissement en vertu de la Loi sur la santé et sécurité du travail du Québec.

L'employeur met à la disposition des salariés une trousse de premier soin conforme aux normes de la CNESST. L'employeur va faire installer une douche oculaire dans le local des produits chimique de son établissement. L'employeur doit mettre à jour son programme de SIMDUT et le maintenir toujours à jour. L'employeur doit afficher sur le babillard, la liste à jour des salariés qui sont secouriste dans son établissement et doit offrir d'envoyer en formation de secouriste, les salariés qui le désirent, et les frais d'inscriptions sont au frais de l'employeur et les salariés qui feront cette formation seront rémunérés comme étant au travail pour chaque jour de formation.

ARTICLE 27 DURÉE DE LA CONVENTION

27.01 La présente convention est d'une durée de trois (3) ans et entre en vigueur à sa date de signature et se termine le 31 octobre 2027.

27.02 À partir du quatre-vingt-dixième (90^e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention, chaque partie pourra informer l'autre partie, par écrit, de son désir de négocier des amendements ou une nouvelle convention collective.

27.03 Les conditions prévues à la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à compter de la date de l'exercice du droit de grève ou de lock-out, selon la première des deux échéances.

L'employeur doit faire faire des conventions boudinées à ses frais. L'employeur doit remettre les conventions au syndicat qui devra en remettre une à chaque salarié ainsi qu'aux futurs salariés. L'employeur devra remettre deux conventions collectives boudinées au représentant national Unifor.

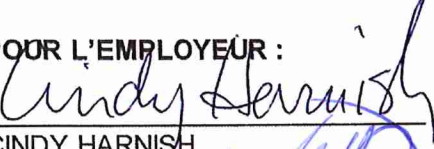
27.04

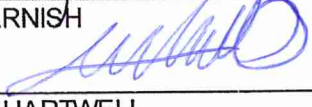
Pendant la durée de la présente convention collective, il n'y a ni grève, ni lockout, ni ralentissement de quelque nature que ce soit.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières,

le 12 e jour du mois de AOÛT 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :


CINDY HARNISH


MICHAEL HARTWELL

POUR LE SYNDICAT :


MARC RENAUD


JESSICA LEMIEUX

ANNEXE « A »**CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRES :**

Rétro salariale en date du 1^{er} novembre 2024 sera remis aux salariés après signature de la présente convention collective. (Le dépôt sera fait sur la paye suivant l'assemblée).

Classification	Taux horaire après probation		
	1 ^{er} novembre 2024	1 ^{er} novembre 2025	1 ^{er} novembre 2026
Préposé à l'entretien ménager	19.60 \$ (6.5%)	20.00 \$ (2.0 %)	20.40 \$ (2.0 %)
Préposé à la buanderie	19.60 \$ (6.5%)	20.00 \$ (2.0 %)	20.40 \$ (2.0 %)
Préposé aux petits déjeuners	19.60 \$ (6.5%)	20.00 \$ (2.0 %)	20.40 \$ (2.0 %)
Équipier à l'entretien	25.19 \$ (6.5%)	25.69 \$ (2.0 %)	26.20 \$ (2.0 %)

Le taux de salaire d'un salarié en probation est fixé à cent pour cent (100%) du taux horaire après probation.