CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

FRONTENAC – FHR LCF OPERATIONS CORPORATION
(FAIRMONT LE CHÂTEAU FRONTENAC)
(ci-après « l'Employeur »)

ET

SYNDICAT DÉMOCRATIQUE DES SALARIÉS
DU CHÂTEAU FRONTENAC (CSD)
(ci-après « le Syndicat »)

REÇU - RDRT
17 DEC. 2024
Registre des documents
en relations du travail

de la date de la signature au 31 décembre 2026

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 – LES RÈGLES DE BASE 1
Article 1.1 But de la convention 1
Article 1.2 Reconnaissance et champ d'application 1
Article 1.3 Définitions 2
Article 1.4 Droits de la direction 10
Article 1.5 Règles d'interprétation 10
Article 1.6 Dispositions générales 12

CHAPITRE 2 – SÉCURITÉ SYNDICALE 12
Article 2.1 Régime syndical 12
Article 2.2 Cotisation syndicale 13
Article 2.3 Activités syndicales 14
Article 2.4 Absences pour activités syndicales 14
Article 2.5 Rencontre avec l'Employeur 16
Article 2.6 Tableau d'affichage 18

CHAPITRE 3 – ANCIENNETÉ 18
Article 3.1 Ancienneté 18
Article 3.2 Maintien et accumulation d'ancienneté 20
Article 3.3 Perte d'ancienneté 21
Article 3.4 Listes d'ancienneté 22

CHAPITRE 4 – LES HEURES DE TRAVAIL 23
Article 4.1 Horaires de travail 23
Article 4.2 Planification des heures de travail 25
Article 4.3 Horaire de travail 28
Article 4.4 Ajout d'heures normales 32
Article 4.5 Modifications d'horaires 33
Article 4.6 Pause repas 36
Article 4.7 Pause repos 36
Article 4.8 Jours de repos 37
Article 4.9 Heures supplémentaires 37
Article 4.10 Affectation fractionnée 39
Article 4.11 Reprise de congé 40

CHAPITRE 5 – ATTRIBUTION DE POSTES 40
Article 5.1 Nouveau poste, poste vacant ou poste temporairement vacant 40
Article 5.2 Candidature à un poste 43
Article 5.3 Règles d'attribution de postes 43
Article 5.4 Période de familiarisation et d'évaluation 45

CHAPITRE 6 – MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI 47
Article 6.1 Réduction de personnel et réduction d'heures 47
Article 6.2 Abolition de postes 47
Article 6.3 Mise à pied 48
Article 6.4 Rappel au travail 50
Article 6.5 Sécurité d'emploi 50
Article 6.6 Formation – Perfectionnement 51
Article 6.7 Changements technologiques et techniques 52
Article 6.8 Préavis 53
Article 6.9 Sous-traitance 54

CHAPITRE 7 – GRIEF, MÉSENTENTE ET ARBITRAGE 55
Article 7.1 Procédure de règlement des griefs 55
Article 7.2 Arbitrage 56
Article 7.3 Mesures disciplinaires 58

CHAPITRE 8 – RÉMUNÉRATION 60
Article 8.1 Règles relatives au salaire 60
Article 8.2 Primes et bris d'outils 63

CHAPITRE 9 – CONGÉS 64
Article 9.1 Vacances annuelles payées 64
Article 9.2 Jours chômés et payés 70
Article 9.3 Congés sociaux payés 73
Article 9.4 Congé sans solde 75
Article 9.5 Congé de maladie 78
Article 9.6 Juré ou témoin 79
Article 9.7 Congé de maternité ou de paternité (2006) 79
Article 9.8 Congé parental (2003) 82
Article 9.9 Absences autorisées (2020) 83

CHAPITRE 10 – RÉGIMES DE PROTECTION DU REVENU 84
Article 10.1 Assurance groupe 84

Article 10.2 Régime de retraite 85

CHAPITRE 11 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 86

Article 11.1 Comité de santé et de sécurité 86

Article 11.2 Hygiène 88

Article 11.3 Uniformes – Vêtements de travail 88

CHAPITRE 12 – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES 89

Article 12.1 Dispositions particulières 89

Article 12.2 Salariés affectés aux banquets 95

CHAPITRE 13 – DURÉE 96

Article 13.1 Durée 96

ANNEXE «A» – Taux de salaire 98

ANNEXE «B» – Service de traiteur 114

ANNEXE «C» – Liste à titre indicatif seulement de certains sous-traitants 115

ANNEXE «D» – Tableau d'accès au stationnement 116

ANNEXE «E» – Sections établies « préposée aux chambres » 117

ANNEXE «F» – Examen de qualification de maximisation et changement de menu 120

ANNEXE «G» – Tableaux des périodes de paie pour toute la durée de la convention collective 122

LETTRE D'ENTENTE N° 1 – Concernant l'horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures pour la lingerie 129

LETTRE D'ENTENTE N° 2 – Concernant le temps supplémentaire – préposées aux chambres 130

LETTRE D'ENTENTE N° 3 – Concernant la buanderie et le travail des salariés de la classification « préposée aux chambres » au département de la buanderie 131

LETTRE D'ENTENTE N° 4 – Concernant l'application de la clause 1.2.5 de la convention collective 131

LETTRE D'ENTENTE N° 5 – Concernant le régime collectif d'assurance 131

LETTRE D'ENTENTE N° 6 – Concernant l'établissement de l'horaire de travail sur deux (2) semaines dans le groupe 3 131

CHAPITRE 1
LES RÈGLES DE BASE

Article 1.1 But de la convention

(2006) Le but de cette convention est de promouvoir et maintenir des relations ordonnées entre l'Employeur, ses salariés et leurs représentants respectifs et de déterminer les conditions de travail justes et équitables pour les salariés visés par la convention. La présente clause n'a pas pour but d'ajouter des droits à la présente convention.

Article 1.2 Reconnaissance et champ d'application

1.2.1 (2015) L'Employeur reconnait le Syndicat démocratique des salariés du Château Frontenac (CSD) comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les salariés visés par l'accréditation syndicale émise en faveur du Syndicat par la Commission des relations du travail, le 31 juillet 2013, selon les dispositions du *Code du travail du Québec*. Cette reconnaissance s'applique également à toute modification subséquente à cette accréditation.

1.2.2 (2006) La convention s'applique à tous les salariés visés par ladite accréditation syndicale.

1.2.3 Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée du salarié par l'Employeur ou un représentant de l'Employeur.

Toute renonciation aux dispositions de la convention est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail, entre un salarié et l'Employeur, n'est valide, à moins que le Syndicat ne formule son approbation par une entente écrite.

1.2.4 Pour toute matière ayant trait à l'application de la convention collective, tout salarié convoqué par l'Employeur doit préalablement être avisé qu'il peut être accompagné par un représentant du Syndicat.

1.2.5 (2015) Toute personne à l'emploi de l'Employeur et qui est exclue de l'accréditation, telle que définie à la clause 1.2.1, ne peut effectuer du travail habituellement exécuté par les salariés, sauf dans les cas suivants:

- pour parer à l'absence ou le retard d'un salarié jusqu'à son arrivée ou jusqu'au moment de l'arrivée de son remplaçant;

- à titre de démonstration pour fins d'apprentissage lors de la formation d'un salarié;

- occasionnellement et pour une courte durée, aider les salariés dans leur travail en vue de maintenir la qualité du service à la clientèle.

Les parties conviennent que le personnel d'encadrement de la cuisine des restaurants peut, tout en continuant de remplir leurs tâches habituelles, effectuer du travail normalement accompli par les salariés afin de s'assurer de la qualité de la production .

Article 1.3 Définitions

Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :

1.3.1. **Abolition de poste**

Le terme «abolition de poste» signifie la disparition de l'emploi auquel un salarié est affecté et non pas uniquement une modification dans les fonctions exécutées, ou les charges remplies par ce salarié à l'intérieur de son poste.

1.3.2 **Affectation temporaire**

(2006) Le terme «affectation temporaire» désigne toute affectation provisoire à un nouveau poste provisoirement créé ou à un poste rendu libre par l'absence temporaire du titulaire ou par son affectation temporaire à un autre poste.

1.3.3 **Chef d'équipe**

(2006) Les termes «Capitaine», «Chef d'équipe» et «Premier» désignent tout salarié détenteur d'une telle classification qui, à la demande de l'Employeur, coordonne les opérations effectuées par un groupe de salariés tout en vaquant à son emploi habituel.

1.3.4 **Conjoint**

(2020) Aux fins de l'application de la présente convention collective, a l'exception de l'article 10.2 «régime de retraite», le terme «conjoint» désigne deux (2) personnes de sexe opposé ou du même sexe :

- qui sont mariées et cohabitent ou

- qui vivent ensemble maritalement et sont père et mère d'un même enfant ou

- qui vivent ensemble maritalement et sont publiquement représentées comme conjoints depuis au moins un (1) an et qui déclarent le nom du conjoint à l'avance ainsi que tout changement au bureau Talent et Culture de l'hôtel.

1.3.5 **Directeur Talent et Culture**

(2020) Le terme «directeur Talent et Culture» signifie la personne désignée par l'Employeur pour le représenter, et ce, aux fins de l'application de la convention collective de travail et dans les relations avec tous ses salariés.

1.3.6. **Employeur**

(2020) Le terme « Employeur », lorsque utilisé dans la présente convention collective de travail, désigne « Frontenac – FHR LCF Operations Corporation (Fairmont Le Château Frontenac) » ou les cadres autorisés qui agissent au nom de la compagnie.

1.3.7 **Établissement**

(2006) Le terme «établissement» désigne : Le Château Frontenac, situé au : 1, rue des Carrières, Québec (Québec) G1R 4P5.

1.3.8 **Grief**

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

1.3.9 **Grief collectif**

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective affectant directement et immédiatement à la fois plusieurs salariés dans une contestation portant sur un même objet.

1.3.10 **Groupe d'ancienneté**

Les termes « groupe, catégorie et les classifications » dont il est fait mention dans la présente convention collective de travail, désignent ceux apparaissant à l'annexe « A ».

1.3.11 **Heures travaillées**

(2006) Le terme « heures travaillées » désigne les heures travaillées pour lesquelles un salarié est rémunéré. À l'exclusion des congés sans solde et des congés de formation non rémunérés, il est entendu que les heures non travaillées dues à toute absence prévue ou autorisée par la convention collective sont considérées comme des heures travaillées. Il est entendu que seules les heures correspondant aux heures que le salarié aurait normalement travaillées s'il était demeuré à son poste sont considérées.

1.3.12 **Indemnité forfaitaire horaire**

(2020) Le terme « indemnité forfaitaire horaire » désigne l'indemnité versée par l'Employeur pour les employés à pourboire, telle que prévue par certaines dispositions de la convention collective.

L'indemnité forfaitaire horaire est égale à la somme des pourboires déclarés et attribuée par le salarié de la quatrième (4e) période de paie de l'année précédente à la troisième (3e) période de paie de l'année en cours, divisée par le nombre d'heures effectivement travaillées à pourboire au cours de la même période

Constituent des « heures effectivement travaillées », les heures non travaillées dû à toute absence prévue ou autorisée par la convention collective, à l'exclusion des congés sans solde et des congés de formation non rémunérés.

Pour les salariés n'ayant pas travaillé l'année précédente, la même moyenne est calculée en se basant sur les trois (3) premiers mois de travail.

1.3.13 **Jour**

(2006) Le terme « jour », lorsque utilisé dans la présente convention collective de travail, désigne un jour civil.

1.3.14 **Jour ouvrable**

(2006) Le terme « jour ouvrable », lorsque utilisé dans la présente convention collective de travail, désigne les jours normaux de la semaine du lundi au vendredi inclusivement et excluant les fêtes payées.

1.3.1 5 **Mutation**

(2006) Le terme « mutation » désigne l'affectation temporaire ou permanente d'un salarié à un autre poste de travail également rémunéré.

1.3.16 **Naissance**

(2006) Le terme « naissance » désigne la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou pas, naturellement ou par provocation médicale légale.

1.3.17 **Période d'essai**

(2015) Le terme « période d'essai » désigne la période de travail prévue à la clause 3.1.3 de la présente convention collective.

1.3.18 **Période de familiarisation et d'évaluation**

(2003) Le terme « période de familiarisation et d'évaluation » désigne une période pendant laquelle un salarié ayant obtenu un nouveau poste doit s'initier aux nouvelles fonctions de celui-ci et doit démontrer à l'Employeur qu'il possède les qualifications requises.

1.3.19 **Période de paie**

(2006) La période de deux (2) semaines qui sépare chaque paie versée par l'Employeur.

1.3.20 **Poste de travail**

(2006) Le terme « poste de travail » désigne une fonction, une occupation, un emploi exercé par un salarié pour le compte de l'Employeur et rémunéré selon une classification apparaissant à l'annexe « A » de la présente convention collective.

1.3.21 **Poste exclu**

(2006) Le terme « poste exclu » désigne tout emploi qui n'est pas régi par l'accréditation syndicale telle que définie par la clause 1.2.1.

1.3.22 **Poste vacant**

Le terme « poste vacant » désigne toute vacance à un poste occasionnée par le départ ou le décès de son titulaire et qui nécessite d'être comblée de façon permanent.

1.3.23 **Poste temporairement vacant**

Le terme « poste temporairement vacant » désigne toute vacance à un poste occasionnée par une absence temporaire du titulaire ou par son affectation provisoire à un autre poste.

1.3.24 **Qualification**

(2003) Le terme « qualification » désigne les aptitudes, les connaissances théoriques et pratiques ainsi que la compétence pour répondre aux exigences normales spécifiques à un emploi.

1.3.25 **Représentant syndical**

(2006) Le terme « représentant syndical » désigne un délégué syndical, un membre du bureau syndical, le conseiller de la CSD et toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.

1.3.26 **Salaire**

(2006) Le terme « salaire » désigne les taux prévus à l'annexe «A».

1.3.27 **Salarié**

(2006) Le terme « salarié » désigne toute personne régie par la présente convention et visée par l'unité de négociation décrite dans l'accréditation syndicale telle que définie par la clause 1.2.1.

1.3.28 **Salarié en période d'essai**

(2006) Le terme « salarié en période d'essai » désigne un salarié qui n'a pas accompli sa période d'essai conformément aux dispositions de la clause 3.1.3 de la présente convention collective.

Un salarié en période d'essai est régi selon les dispositions prévues dans la convention collective.

1.3.29 **Salarié occasionnel**

(2011) Le terme « salarié occasionnel » désigne un salarié dont les services sont requis de façon irrégulière et qui est, selon le cas :

a) reconnu « salarié occasionnel » à la signature de la convention collective;

b) embauché en qualité de « salarié occasionnel » et a complété sa période d'essai;

Les clauses 4.3.3, 4.3.4, 4.4, 4.5.4, 4.5.5, 4.5.6, 4.9.6, 9.4.1, 9.5.1 et 10.1 de la convention collective sont inapplicables à un salarié occasionnel.

1.3.30 **Salarié qualifié**

(2006) Le terme « salarié qualifié » désigne un salarié qui possède les qualifications telles que définies à la clause 1.3.24 de la présente convention.

1.3.31 **Salarié à temps complet**

(2015) Le terme « salarié à temps complet » désigne, selon le cas, un salarié qui:

a) est reconnu « salarié régulier à temps complet » à la signature de la convention collective;

b) est embauché en qualité de « salarié régulier à temps complet » et a complété sa période d'essai;

c) a acquis un poste régulier à temps complet tel que prévu à l'article 5 de la convention collective.

Il est entendu que le salarié qui acquiert le statut de « salarié à temps complet » conserve celui-ci, selon le cas, jusqu'à ce que :

- il obtienne, par affichage, un poste ayant un autre statut;
- il obtienne un poste régulier à temps partiel par l'application de la clause 6.2.1;
- il perde son ancienneté conformément à la clause 3.3.1 de la convention collective.

1.3.32 **Salarié à temps partiel**

(2015) Le terme « salarié à temps partiel » désigne, selon le cas, un salarié qui :

a) est reconnu « salarié régulier à temps partiel » à la signature de la convention collective;

b) est embauché en qualité de « salarié régulier à temps partiel » et a complété sa période d'essai;

c) a acquis un poste de « salarié régulier à temps partiel », conformément à l'article 5 de la convention collective;

d) a acquis un poste de « salarié régulier à temps partiel » après avoir travaillé au moins six cents (600) heures au cours d'une même année à titre de « salarié occasionnel » dans la classification dans laquelle il a été engagé et avoir fait une demande de changement de statut auprès de l'Employeur.

Il est entendu que le salarié qui acquiert le statut de « salarié à temps partiel » conserve celui-ci, selon le cas, jusqu'à ce qu'il obtienne, par affichage, un poste ayant un autre statut ou jusqu'à ce qu'il perde son ancienneté conformément à la clause 3.3 de la convention collective. Le salarié à temps partiel peut également demander à changer son statut pour celui de « salarié occasionnel ». Dans un tel cas, la clause 4.2.2 b) s'applique.

1.3.33 **Salarié régulier**

(2006) Le terme « salarié régulier » désigne le salarié *i* temps complet ou à temps partiel qui a complété sa période d'essai.

1.3.34 **Salarié saisonnier ou temporaire** (2020)

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

Le salarié saisonnier est engagé pour combler un surcroît de travail. Le salarié saisonnier peut être planifié à l'horaire de travail dans les périodes s'étendant du 1er mai au 31 octobre inclusivement et du 20 décembre au 5 janvier inclusivement. Il est toutefois entendu que l'Employeur peut former un salarié saisonnier en dehors de ces deux périodes. Cependant, cette formation ne peut empêcher les autres salariés qualifiés du groupe concerné de compléter leurs heures normales de travail.

Il est entendu que la formation dispensée à un employé saisonnier ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la planification à l'horaire d'un salarié régulier.

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

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

- d'empêcher les autres salariés réguliers qualifiés du groupe concerné de compléter leurs heures normales de travail ou leur semaine normale de travail;

- d'empêcher l'affichage d'un poste en vertu de la clause 5.1.1 ;

- d'empêcher le rappel au travail d'un salarié en mise à pied.

d) Les salariés intéressés doivent poser leur candidature par écrit au directeur Talent et Culture. Le salarié qui obtient une affectation saisonnière ou temporaire dans un groupe différent du sien n'accumule pas d'ancienneté dans le nouveau groupe mais continue d'accumuler de l'ancienneté dans son groupe d'origine.

e) Le salarié qui est engagé de l'extérieur est assujetti à la convention mais il n'accumule pas d'ancienneté. À cet effet, l'Employeur avise le Syndicat en indiquant la durée de l'emploi.

L'Employeur ne peut accorder le statut de salarié occasionnel a un salarié saisonnier ou temporaire à la fin de ladite affectation sans avoir affiché au préalable son besoin en main-d'œuvre.

Le salarié saisonnier qui obtient un poste régulier ou occasionnel voit son ancienneté rétroagir à sa date d'entrée en service dans ce groupe. Si dans ce

groupe un salarié saisonnier interne obtient un poste régulier en même temps qu'un salarié saisonnier provenant de l'extérieur, le salarié saisonnier interne aura un rang d'ancienneté de groupe plus élevé. Dans l'éventualité où il y aurait deux (2) salariés provenant de l'interne, leur date d'entrée en service déterminera leur rang dans ce groupe.

f) (2015) Le salarié régulier qui obtient un poste de « salarié saisonnier » ou de « salarié temporaire » doit conserver celui-ci pour la durée prévue de ce poste. Ce salarié bénéficie toutefois d'une période d'essai de seize (16) heures travaillées au terme de laquelle il doit faire connaître sa décision de conserver le poste ou de retourner à son poste habituel. La formation reçue pendant ladite période de seize (16) heures ne peut être utilisée par le salarié pour supplanter ou maximiser dans un poste.

1.3.35 **Semaine normale de travail**

(2006) Le terme « semaine normale de travail » désigne aux fins de calcul de la paie et de la distribution du travail aux salariés, la période de sept (7) jours débutant le vendredi matin à zéro heure (00 h 00) et se terminant le jeudi à vingt-quatre heures (24 h 00). Un quart de travail qui chevauche sur deux (2) semaines fait partie de la semaine de travail où le quart de travail a débuté.

1.3.36 **Service continu**

(2015) Le terme « service continu » désigne la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur, dans l'accréditation, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation d'emploi.

1.3.37 **Syndicat**

Le terme « Syndicat » désigne Le Syndicat démocratique des salariés du Château Frontenac (CSD).

1.3.38 **Parent** (2020)

En outre du conjoint du salarié, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

De plus, les personnes suivantes sont considérées comme parent d'un salarié pour l'application de ces articles:

- une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;

- un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;

- le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;

- la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;

- toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

1.3.39 **Proche aidant** (2020)

Une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (chapitre C-26).

Article 1.4 Droits de la direction

1.4.1 Le Syndicat reconnait que l'Employeur a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement afin d'assurer l'efficacité et la rentabilité de ses opérations et de plus, il conserve tous les droits et privilèges sujets aux seules restrictions imposées par les lois ou par la présente convention.

Article 1.5 Règles d'interprétation

1.5.1 **Titres**

(2006) Les titres ne sont là qu'à titre indicatif et ils n'ont pas pour effet de modifier les dispositions de la présente convention collective.

1.5.2. **Genre des mots**

En tenant compte du contexte, l'emploi du genre masculin comprend le genre féminin et le singulier comprend le pluriel.

1.5.3. **Interprétation**

Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

1.5.4 **Texte officiel**

Cette convention est rédigée en français et seul ce texte est valable dans l'application de cette convention.

1.5.5 Validité

(2006) La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective, en raison d'une disposition d'une loi d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de la convention.

(2003) La présente convention collective est automatiquement amendée par l'entrée en vigueur d'une loi ou d'un règlement qualifie, par le législateur, d'ordre public. Les parties peuvent s'entendre sur toutes modalités transitoires nécessaires en raison d'un quelconque amendement. À défaut d'entente, la loi s'applique telle qu'elle.

1.5.6 Non-discrimination

(2003) Nonobstant toute disposition à l'effet contraire dans la présente convention collective, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à ce qu'il n'y ait aucune discrimination contre qui que ce soit et pour quelque motif que ce soit pendant la durée de la convention.

Il est bien entendu toutefois qu'une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les qualifications requises pour accomplir les tâches d'une classification est réputée non discriminatoire.

1.5.7 Coopération

L'Employeur doit traiter ses salariés avec considération et équité lors de l'administration de la présente convention.

Le Syndicat s'engage à favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

1.5.8 Annexes

(2006) Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

1.5.9 Harcèlement

(2006) L'Employeur et le Syndicat s'entendent afin de promouvoir un milieu de travail libre de harcèlement conformément aux lois applicables.

À cet effet, l'Employeur s'engage à maintenir une politique visant à contrer toute forme de harcèlement.

Article 1.6 Dispositions générales

1.6.1 Responsabilité des salariés

Un salarié est tenu responsable des sommes enregistrées sous le numéro de code qui lui est attribué. Pour toute réclamation de somme enregistrée sous le numéro de code attribué à un salarié, l'Employeur doit fournir tout motif et fait qui fondent sa réclamation. À défaut d'entente écrite entre l'Employeur et le salarié, l'on réfère à la procédure de griefs prévue à la présente convention avant tout remboursement et dont la preuve incombe à l'employeur.

(2003) Les gareurs au stationnement et les portiers ne sont pas tenus responsables des billets de stationnement qui leur sont confiés, à moins de négligence de la part du salarié et dont la preuve incombe à l'Employeur.

De plus, aucun salarié n'est tenu responsable des objets perdus, brisés ou endommagés, à moins de négligence de la part du salarié et dont la preuve incombe à l'Employeur.

1.6.2 Grève et lock-out

(2006) Toute grève, lock-out et tout ralentissement d'activité sont interdits pendant la durée de la convention, le tout conformément aux dispositions du *Code du travail* de la province de Québec.

CHAPITRE 2
SÉCURITÉ SYNDICALE

Article 2.1 Régime syndical

2.1.1 Les salariés régis par la présente convention, qui sont membres du Syndicat lors de la signature de cette convention ou qui le deviendront par la suite, doivent, comme condition de maintien de leur emploi, demeurer membres en règle du Syndicat pour la durée de la convention.

(2020) L'Employeur est tenu de transmettre au Syndicat deux (2) fois par année (mars, novembre et au besoin, à sa demande) une liste des salariés actifs qui comprend, pour chaque salarié, son nom, son adresse, son numéro de téléphone et l'adresse de courriel fournis conformément à la clause 6.4.3.

Chaque salarié est tenu de mettre à jour ces informations chaque fois que l'une d'elles est modifiée.

2.1.2 Les salariés qui ne sont pas membres du Syndicat le jour de la signature de cette convention doivent, comme condition de maintien de leur emploi, devenir membres du Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de cette convention.

2.1.3 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours suivant sa date d'embauche.

2.1.4 Sous réserve des dispositions du *Code du travail*, si un salarié décide de ne plus être membre du Syndicat, ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer, le Syndicat doit en donner avis par écrit à l'Employeur, et celui-ci doit dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié à moins que pendant ce délai il ne se soit conformé aux dispositions du présent article.

Article 2.2 Cotisation syndicale

2.2.1. (2006) L'Employeur doit retenir, sur la paie de tout salarié conformément aux dispositions du *Code du travail*, le montant établi par le Syndicat à titre de cotisation syndicale, et ce, dès la première (1ière) paie du salarié.

Si nécessaire, le Syndicat informe l'Employeur de tout changement au montant de la cotisation syndicale, lequel deviendra effectif la première (1ière) paie suivant trente (30) jours d'avis à cet effet donné par le Syndicat.

2.2.2 (2003) L'Employeur effectue la retenue de l'équivalent de la cotisation syndicale du salarié promu à une fonction au Fairmont Le Château Frontenac en dehors de l'unité de négociation, et ce, pendant toute la période pour une affectation temporaire ou pour les premiers quatre-vingt-dix (90) jours dans le cas d'une affectation permanente si le salarié revient dans l'unité.

2.2.3 (2015) À moins d'un avis écrit à l'effet contraire, l'Employeur est tenu de remettre l'argent ainsi perçu, dans les quinze (15) jours du mois qui suit le prélèvement de la cotisation syndicale par chèque payable à la Centrale des syndicats démocratiques.

Le Syndicat peut toutefois aviser l'Employeur, par écrit et dans un délai de trente (30) jours précédant le paiement, que dorénavant le chèque doit être émis au nom du Syndicat et être transmis à son trésorier.

Lors de la remise mensuelle des cotisations syndicales par l'Employeur au Syndicat, l'Employeur fournit avec sa remise un état indiquant :

- le nom du salarié;
- le numéro de paie du salarié;
- le montant prélevé de chaque salarié.

Article 2.3 Activités syndicales

2.3.1 Représentant syndical

L'Employeur ou son représentant autorisé reçoit sur rendez-vous, à ses bureaux, tout représentant syndical. Il lui fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention.

Article 2.4 Absences pour activités syndicales

2.4.1 (2020) Un maximum de trente (30) salariés autorisés par le Syndicat peut, moyennant un préavis donné précédant l'affichage de l'horaire pour lequel la libération est demandée, obtenir un congé sans perte de salaire régulier pour assister à toute activité syndicale requérant une ou des absences. L'avis indique la durée de l'absence requise pour chaque salarié. Une fois l'horaire affiché, seulement dans le cas du président ou d'un des directeurs agents de griefs, un préavis minimum de trois (3) jours doit être donné avant la date de l'absence. L'Employeur verse également au salarié l'indemnité forfaitaire horaire pour la durée de l'absence.

Il est entendu que les salariés autorisés par le Syndicat ne peuvent s'absenter en même temps s'ils proviennent de la même classification et s'ils travaillent au même endroit sur une cédule de travail ou si cette absence perturbe le service. Il est entendu que la restriction « si cette absence perturbe le service » ne s'applique pas aux membres du bureau syndical. L'ensemble total des jours d'absence ne peut toutefois excéder trois cents (300) jours de calendrier au cours d'une même année de convention, excluant les jours prévus à la clause 2.4.6. Les journées non utilisées peuvent être reportées d'une année à l'autre. Cependant, ces jours ne sont pas cumulatifs d'une convention collective à l'autre.

L'Employeur facture au Syndicat les frais de libération. Le Syndicat rembourse à l'Employeur, dans les trente (30) jours, les frais de libération (salaire, indemnité forfaitaire horaire et autres avantages) ainsi que cinq pour cent (5%) de frais administratifs.

2.4.2 Délégué syndical

(2006) Dans chacune des catégories pour autant que ceux-ci sont parmi les salariés de cette catégorie, l'Employeur reconnait le droit du Syndicat de nommer le nombre de délégués syndicaux conformément aux statuts et règlements du Syndicat. Le Syndicat doit informer l'Employeur par écrit du nom desdits délégués ainsi que la catégorie qu'ils représentent et de tout changement subséquent.

2.4.3 Les délégués syndicaux sont reconnus par l'Employeur comme les représentants officiels des salariés auprès de l'Employeur ou de ses représentants.

2.4.4 **Responsabilité**

Le délégué syndical a entre autres responsabilités, celle de porter tout grief ou plainte à l'attention de l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec le représentant patronal dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs.

2.4.5 **Droit de quitter son poste de travail**

(2006) Le délégué syndical, après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, laquelle ne sera pas indûment refusée, peut s'absenter de son poste de travail sans perte de salaire régulier pour la durée de l'absence accordée, soit aux fins de discuter de tout problème d'application de la convention collective, soit aux fins d'application de la procédure de griefs, ou pour assister à une rencontre préalablement convenue avec l'Employeur ou tenue en vertu de la présente convention. Le délégué avise son supérieur immédiat dès son retour en poste.

Le salarié reçoit également, pour la durée de la rencontre, l'indemnité forfaitaire horaire.

2.4.6 (2006) L'Employeur libère, sans perte de salaire, deux (2) journées par semaine, un délégué désigné par le Syndicat. Ces jours peuvent être modifiés en donnant un préavis de un (1) mois à l'Employeur. De plus, il est entendu que chacune de ces journées est équivalente à huit (8) heures régulières.

Il est entendu que les rencontres de nature disciplinaire prévues à la clause 7.3.2 b) et celles du comité de relations du travail sont fixées l'une de ces journées.

2.4.7 (2006) Il est tenu compte des périodes de libérations syndicales dont bénéficie un délégué syndical aux fins de l'application de l'article 4.9 « Heures supplémentaires » de la convention collective.

2.4.8 **Assemblées des membres**

(2006) Le Syndicat peut tenir deux (2) assemblées de ses membres, dans les locaux de l'Employeur, par année. Chacune de ces assemblées est fixée à une date convenue avec l'Employeur. Sauf exception, l'assemblée doit être tenue le soir, à un moment où l'Employeur subit le moins de préjudice et lorsque ses opérations sont perturbées le moins possible.

L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir de la libération de certains salariés normalement programmés au travail pendant cette réunion aux fins d'assister à une telle assemblée.

Article 2.5 Rencontre avec l'Employeur

2.5.1 Comité de griefs

a) **Formation**

(1998) Le comité de griefs est composé d'un maximum de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants de l'Employeur.

L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre une troisième (3e) personne qui est concernée par le traitement du grief.

b) **Réunion**

(2006) Le comité de griefs se réunit tel que prévu par la procédure de règlement des griefs, et ce, durant les heures normales de travail.

c) **Maintien du salaire**

(2006) Les salariés membres du comité de griefs ont le droit de s'absenter de leur travail sans perte de salaire et aux frais de l'Employeur, pour assister aux réunions du comité, et ce, pour les heures passées au comité.

2.5.2 Comité syndical de négociation

a) **Formation**

Le comité syndical de négociation est composé d'un maximum de cinq (5) délégués syndicaux ou salariés nommés par le Syndicat.

b) **Réunion**

Le comité syndical de négociation se réunit avec la partie patronale sur demande de l'une ou l'autre des parties, à la date convenue, et ce, lors de la négociation de la convention collective de travail ou de son renouvellement.

c) **Maintien du salaire**

Les salariés membres du comité de négociation qui doivent s'absenter de leur travail pour assister aux séances de négociation ou de conciliation entre les parties, reçoivent directement de l'Employeur le salaire et les avantages auxquels ils auraient normalement eu droit s'ils avaient été au travail durant ces absences, et ce, pour autant que la convention soit toujours en vigueur. L'Employeur facture au Syndicat les frais de libération. Le Syndicat rembourse l'Employeur dans les trente (30) jours l'équivalent du salaire, des pourboires et autres avantages ainsi que cinq pour cent (5%) de frais administratifs. Il est entendu que les sept (7) premiers jours seront absorbés par l'Employeur.

2.5.3 Comité de relations de travail

(2006) Les parties conviennent de former un comité patronal-syndical.

a) **Formation**

Ce comité consultatif est composé de trois (3) représentants de chacune des parties. Il est entendu que le comité peut au besoin s'adjoindre d'autres membres provenant de l'une ou l'autre des parties.

b) **Réunion**

Sauf en cas d'urgence ou d'absolue nécessité, le comité se réunit après entente entre les parties au moins une (1) fois tous les deux (2) mois.

c) **Agenda**

Les parties doivent se communiquer deux (2) jours ouvrables à l'avance les questions qu'elles désirent inscrire à l'ordre du jour.

d) **Fonction**

Le but de ces rencontres est la discussion sur les sujets d'intérêt collectif touchant notamment :

- l'organisation du travail;
- la responsabilité à donner aux salariés;
- le développement du travail d'équipe;
- la polyvalence des salariés;
- la qualité du service à la clientèle;
- la qualité de vie au travail;
- la conciliation travail famille (2003);
- la rentabilité de l'entreprise;
- la formation et le perfectionnement des salariés.

e) **Maintien du salaire**

Les rencontres du comité se font en autant que possible durant les heures de travail et sans perte de salaire. Tout salarié appelé à siéger au comité en dehors de ses heures normales de travail est rémunéré à son taux horaire de base pour la durée de la rencontre.

f) **Compte-rendu**

Un compte-rendu des délibérations tenues à ces réunions est dressé par un des membres du comité par alternance et est remis à chaque représentant du comité dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent chaque réunion.

Lorsque ce compte-rendu aura été accepté par le comité, une copie de ce compte-rendu est affichée sur un tableau approprié.

Article 2.6 Tableau d'affichage

2.6.1 (2003) L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat deux (2) tableaux d'affichage aux endroits habituels. Advenant la nécessité de déplacer un tableau, les parties doivent s'entendre sur un nouvel emplacement.

Ces tableaux servent à afficher les avis de convocation aux assemblées et tout autre avis, à condition qu'aucun préjudice de quelque nature que ce soit n'en résulte pour l'Employeur.

2.6.2 L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat un local muni d'un téléphone, qui doit servir exclusivement aux besoins du Syndicat. Le Syndicat peut faire des rencontres personnelles avec les salariés et un représentant syndical de la CSD. Il est entendu que tous les frais d'appels interurbains sont à la charge du Syndicat.

2.6.3. (2020) Tout représentant syndical de la CSD, après avoir avisé le directeur Talent et Culture ou son représentant, peut rencontrer les salariés, étant bien convenu que .de telles visites ne doivent aucunement affecter les devoirs et le travail des salariés. Les deux (2) parties collaboreront pour éviter, lors de chaque visite, toute perte de temps inutile ainsi que toute perturbation des opérations de l'Employeur.

CHAPITRE 3
ANCIENNETÉ

Article 3.1 Ancienneté

3.1.1 **Définition d'ancienneté**

a) (2006) L'ancienneté d'entrée en service désigne la durée de service d'un salarié dans une classification couverte par l'accréditation.

b) (2006) L'ancienneté de groupe d'un salarié désigne la durée de service d'un salarié dans un groupe de travail au sens de l'annexe «A» de la présente convention collective.

3.1.2. **Acquisition d'ancienneté**

(2006) Le droit d'ancienneté d'entrée en service s'acquiert une fois la période d'essai terminée et rétroagit à sa date d'entrée en service dans une classification couverte par l'accréditation.

Le droit d'ancienneté de groupe s'acquiert à la date où un salarié entre en service dans une classification couverte par le groupe concerné, et ce, sous réserve de la clause 3.1.3.

3.1.3. **Période d'essai**

(2006) Un salarié qui compte moins de trois cent soixante (360) heures normales de travail auprès de l'Employeur sur une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs, est considéré comme un salarié en période d'essai.

La période d'essai peut être prolongée après entente écrite entre les parties.

Pendant sa période d'essai, un salarié doit demeurer en disponibilité lorsqu'il est appelé au travail par l'Employeur.

Sauf dans le cas de congédiement, le salarié en période d'essai peut avoir recours à la procédure de griefs.

Lorsqu'un salarié saisonnier est embauché en qualité de salarié régulier ou occasionnel, les heures travaillées en qualité de salarié saisonnier lui sont créditées pour diminuer sa période d'essai.

3.1.4 **Application du droit d'ancienneté**

Principe général

(2023) Les parties conviennent d'accorder la préférence au salarié régulier qualifié ayant le plus d'ancienneté dans tous les cas d'application des dispositions prévues au *Chapitre 5 - Attribution des postes et Chapitre 6 - Mesures de protection de l'emploi.*

Sorte d'ancienneté

(2006) Un salarié peut se prévaloir de son ancienneté d'entrée en service ou de son ancienneté de groupe en conformité aux situations prévues et décrites aux présentes.

Sauf lors de l'application du chapitre 5 – Attribution de postes, il est entendu que le salarié à temps complet détient plus d'ancienneté que le salarié à temps partiel et que le salarié occasionnel. Il est également entendu que le salarié à temps partiel détient plus d'ancienneté que le salarié occasionnel.

3.1.5 **Liste d'appel**

Pour le salarié occasionnel, la date d'entrée en service dans le groupe détermine son rang d'appel.

Article 3.2 Maintien et accumulation d'ancienneté

3.2.1 Un salarié régulier ayant acquis son droit d'ancienneté, conserve et accumule son ancienneté dans tous les cas, sous réserve de l'article 3.3.

3.2.2 (2003) L'ancienneté de groupe d'un salarié ne vaut qu'à l'intérieur du groupe auquel il appartient sauf stipulations contraires. Lorsqu'un salarié est déplacé de façon permanente d'un groupe à un autre, son ancienneté de groupe commence à courir dans son nouveau groupe ou dans un groupe nouvellement créé à la date de son entrée en fonction dans ce groupe.

Indépendamment de ce qui précède, lorsque le nouveau groupe est créé suite à une scission ou à une fusion de groupes actuels, les salariés affectés conservent et transfèrent leur ancienneté dans le nouveau groupe.

3.2.3 a) (2015) L'ancienneté de groupe se maintient et s'accumule tant et aussi longtemps qu'un salarié continue d'exercer un emploi à l'intérieur d'un même groupe de travail. Cette ancienneté est conservée mais cesse de s'accumuler lorsque le salarié cesse de travailler dans un groupe et elle s'ajoute et recommence à s'accumuler lorsqu'un salarié revient dans un groupe où il a déjà travaillé antérieurement.

Lorsqu'un salarié régulier est affecté sur un emploi temporaire dans un autre groupe, son ancienneté de groupe est créditée à son groupe habituel.

b) Le salarié dont le poste est aboli et qui déplace un autre salarié conformément à la clause 6.2.1 se voit reconnaitre, dans son nouveau groupe, une ancienneté de groupe identique à l'ancienneté de groupe qu'il avait dans son groupe précédent.

c) (2023) Indépendamment de a) et b), le salarié qui obtient un statut occasionnel conserve son ancienneté de groupe sauf lorsqu'il déplace ou applique sur un poste régulier. Auquel cas, son ancienneté de groupe commence à courir à la date de son entrée en fonction dans ce poste.

3.2.4. a) **Affectation temporaire exclue de l'accréditation**

(2015) Un salarié qui accepte un emploi exclu de l'accréditation dans l'hôtel pour trente (30) jours et moins, conserve et accumule ses droits d'ancienneté dans son groupe. Toutefois, un salarié peut accéder une (1) fois par durée de convention à un emploi vacant temporaire exclu de l'accréditation en conservant ses droits d'ancienneté dans son groupe d'origine pour une période maximale de neuf (9) mois, sauf s'il y a entente écrite entre les parties. À la fin de ladite période, le salarié peut retourner à son poste antérieur.

(2020) Malgré ce qui précède, un salarié peut accéder plus d'une (1) fois par durée de convention à un emploi vacant temporairement exclu de l'accréditation en

conservant ses droits d'ancienneté dans son groupe d'origine après entente écrite avec le bureau syndicat à la suite d'une demande écrite de l'Employeur formulée dans un délai d'au moins dix (10) jours avant que le salarié ne débute l'emploi temporaire en question.

Si son poste a été aboli, le salarié conserve son droit de déplacement tel que prévu à la clause 6.2.1 de la convention collective.

Le salarié affecté temporairement dans un poste exclu de l'accréditation ne participe pas à une rencontre disciplinaire devant avoir lieu en vertu de l'article 7.3.2 avec l'un de ses collègues de travail.

b) **Affectation temporaire dans un autre hôtel de la chaîne**

(2003) Un salarié qui accepte un emploi temporaire dans un autre hôtel de la chaîne conserve et accumule ses droits d'ancienneté dans son groupe d'origine pour une période maximale d'un (1) an, sauf s'il y a entente écrite entre les parties. À la fin de ladite période, le salarié peut retourner à son poste antérieur.

Si son poste a été aboli, le salarié conserve son droit de déplacement tel que prévu à la clause 6.2.1 de la convention collective.

c) **Affectation non temporaire exclue de l'accréditation**

(2015) Un salarié qui accepte un emploi non temporaire dans l'hôtel, exclu de l'accréditation, conserve et accumule ses droits d'ancienneté dans son groupe pour une période maximale de quatre-vingt-dix (90) jours. Durant ladite période, le salarié peut retourner à son poste antérieur.

Si son poste a été aboli, le salarié conserve son droit de déplacement tel que prévu à la clause 6.2.1 de la convention collective.

(2020) Le salarié affecté temporairement dans un poste exclu de l'accréditation ne participe pas à une rencontre disciplinaire devant avoir lieu en vertu de l'article 7.3.2 avec l'un de ses collègues de travail.

Article 3.3 Perte d'ancienneté

3.3.1 (2015) Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

a) Démission ou abandon volontaire du travail.

b) S'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement n'est pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de griefs ou par une décision de l'arbitre.

c) Si le salarié est rappelé au travail après une mise à pied et qu'il ne se présente pas au travail à la date prévue pour son retour au travail ou dans les sept (7) jours

de calendrier de la réception d'un avis expédié par courrier recommandé ou certifié adressé au salarié à sa dernière adresse connue, sauf dans les cas de raisons valables et justifiables dont la preuve incombe au salarié, sous réserve de la clause 6.4.4.

C'est la responsabilité du salarié de tenir l'Employeur et le Syndicat au courant, en tout temps, de son adresse courante et de son numéro de téléphone.

d) Si le salarié est déplacé ou si son poste est aboli et qu'il n'exerce pas son droit de déplacer un autre salarié conformément à la clause 6.2.1 ou à la clause 6.3.3. ou si, après avoir fait son choix, il ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant son choix. Dans un tel cas, les clauses 6.8.1 concernant le préavis et 6.8.2 concernant l'indemnité de séparation, s'appliquent.

e) S'il néglige de se présenter au travail à la fin d'une absence autorisée au sens de la convention ou de la période prévue à la clause 3.2.4.

f) Mise à pied pour :

- une période de douze (12) mois consécutifs si le salarié a douze (12) mois ou moins de service continu;

ou

- (2003) une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs si le salarié a plus de douze (12) mois de service continu.

g) (1998) Absence, sans motif valable et justifiable, excédant trois (3) jours planifiés à l'horaire pour le salarié.

3.3.2 (2006) Un salarié qui accepte un emploi exclu de l'accréditation pour une période qui excède celle prévue à la clause 3.2.4, perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent.

Article 3.4 Listes d'ancienneté

3.4.1 (2006) Le 1er avril de chaque année, l'Employeur affiche les listes d'ancienneté par groupe. Les salariés apparaissent par ordre d'ancienneté de groupe sur la liste appropriée.

Les listes doivent contenir les informations suivantes :

a) Les nom et prénom du salarié.
b) La date d'ancienneté d'entrée en service du salarié.
c) La ou les date(s) d'ancienneté de(s) groupe(s) du salarié.
d) Le groupe dans lequel le salarié travaille.
e) La classification dans laquelle le salarié travaille.

Copie des listes est affichée pour une période de soixante (60) jours et copie est transmise au Syndicat.

Pendant le délai ci-dessus mentionné, tout salarié peut se prévaloir de la procédure de griefs, mésentente et arbitrage (Chapitre 7) pour corriger les informations à la liste d'ancienneté.

3.4.2 (1998) Pour déterminer le rang d'ancienneté de plusieurs salariés embauchés le même jour et débutant leur emploi à la même heure, un tirage au sort doit avoir lieu, dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de leur embauche, et ce, en présence d'un délégué du Syndicat.

3.4.3 (2006) Après deux (2) périodes d'affichage consécutives sans contestation ou demande de révision dans le délai prévu à la clause 3.4.1, l'ancienneté de chaque salarié est présumée conforme et ne pourra plus faire l'objet de contestation, de révision, ni faire l'objet d'un grief.

CHAPITRE 4
LES HEURES DE TRAVAIL

Article 4.1 Horaires de travail

4.1.1 (2006) La semaine normale de travail des salariés couverts par la convention collective est de quarante (40) heures, étalées sur cinq (5) journées consécutives de travail et de huit (8) heures normales consécutives quotidiennes chacune, excluant la période de repas.

Malgré ce qui précède, la semaine normale de travail des salariés couverts par la convention collective et qui occupent un poste à l'intérieur des classifications de premier (1er) mécanicien, mécanicien, homme de maintenance ou agent de sécurité, est de quarante (40) heures, étalées sur cinq (5) journées consécutives de travail et de huit (8) heures normales consécutives quotidiennes chacune, incluant la période de repas.

La présente clause ne doit aucunement être interprétée comme constituant une garantie d'heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires.

4.1.2 (2011) La semaine normale de travail au sens de la clause 1.3.35 commence le vendredi et se termine le jeudi et il est entendu qu'aucun salarié ne peut être tenu de travailler plus de cinq (5) jours au cours d'une même semaine, sauf lors de l'application de la clause 4.3.5 de la convention collective.

4.1.3 (2020)

a) Un horaire de travail de base est établi, à l'avance, pour la durée d'une période de paie, pour tout salarié, à l'exception des salariés du Groupe 3 où il est établi, à l'avance, pour chaque semaine visée par la période de paie. L'horaire doit prévoir les heures d'entrée et les jours de repos.

L'horaire de travail de base est affiché à la vue des salariés au plus tard à onze heures (11h00) le mercredi de la semaine précédant le début de la période de paie.

Le salarié qui désire obtenir un congé doit en faire la demande sur le formulaire approprié le mardi avant onze heures (11h00) précédant la sortie de l'horaire de base. Les préférences de quarts de travail et de congés hebdomadaires sont exprimées sur ledit formulaire et sont attribués selon l'ancienneté.

Suite à l'application des clauses 4.3.3 à 4.3.5, un horaire définitif est affiché. Cet horaire est affiché au plus tard à dix-sept heures (17h00) le jeudi. Copie est remise au délégué syndical de chaque groupe.

L'horaire de base ainsi que toute modification subséquente sont affichés et disponibles sur Internet. Une copie est transmise au Syndicat par voie électronique.

b) Il est de la responsabilité de chaque salarié de prendre connaissance de son horaire de travail. L'Employeur doit cependant aviser le salarié des changements effectués à son horaire.

4.1.4 (2020)

a) Lors de la confection de l'horaire de travail de base, l'Employeur doit prévoir un délai minimum de huit (8) heures entre la fin du travail le soir et le début du travail le lendemain matin.

Suite à l'affichage de l'horaire de travail de base, un salarié peut toutefois exiger, en faisant la demande avant le jeudi onze heures (11h00), que son horaire de travail définitif comporte une période minimale de repos, de onze heures (11h00), entre la fin du travail le soir et le début du travail le lendemain matin.

b) Dans le cas du salarié de la classification « serveur banquet », l'Employeur peut programmer jusqu'à deux (2) banquets différents par jour à l'horaire de travail de base du salarié concerné, et ce, par ancienneté.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut programmer à l'horaire des salariés de la classification « serveur banquet » jusqu'à trois (3) banquets différents par jour, et ce, douze (12) jours par année de convention. Pour ce faire, l'Employeur doit d'abord offrir le troisième (3^{e}) banquet par ancienneté. Le salarié qui refuse ce troisième (3^{e}) banquet ne peut alors maximiser par période de paie ni par déplacement lors de cette journée. S'il n'y a pas suffisamment de salariés ayant

accepté d'effectuer un troisième (3e) banquet, l'Employeur peut alors programmer le troisième (3e) banquet à l'horaire des salariés par ordre inverse d'ancienneté.

Le salarié programmé à deux (2) banquets dans une journée peut exiger de réduire à un (1) banquet, et ce, avant jeudi onze heures (11h00) sur le formulaire prévu à cet effet. Un tel salarié ne peut toutefois maximiser par période de paie ni par déplacement lors de cette journée.

c) Le salarié qui exige la période de onze heures (11h00) prévue au paragraphe a) ne peut obtenir d'heures de travail additionnelles par l'application des clauses 4.3.3 a 4.3.5 et 4.4.1 (maximisation et ajout d'heures).

4.1.5 (2020) Un salarié ne peut refuser de travailler les heures normales de travail programmées à son horaire de travail et il doit effectuer toutes les heures de travail programmées à son horaire, à moins qu'il ne demande et obtienne la permission de son supérieur immédiat de ne pas les compléter, et ce, en autant que l'ordre d'ancienneté est respecté. Dans un tel cas, le salarié est rémunéré pour les heures effectivement travaillées.

Lorsque le salarié est en maximisation, il ne peut demander un départ volontaire.

Article 4.2 Planification des heures de travail

4.2.1 Heures planifiées

(2015) Dans chaque classification, à l'intérieur d'une même catégorie dans un groupe concerné, selon l'ancienneté de groupe des salariés, l'horaire de travail doit être établi et présenté d'après l'ordre suivant :

a) Pour les salariés à temps complet, selon l'ancienneté de groupe des salariés.

b) Le salarié régulier ou occasionnel sur une affectation temporaire dans son groupe, s'il y a lieu. Ce salarié est planifié à l'horaire en fonction des heures de l'affectation temporaire s'il y a lieu, et ce, peu importe son statut.

c) Pour les salariés à temps partiel, dans l'ordre de la liste de programmation prévue à la clause 4.2.2 e).

d) (2020) Le salarié régulier ou occasionnel sur une affectation saisonnière dans son groupe, s'il y a lieu. Ce salarié est planifié à l'horaire en fonction des heures de l'affectation saisonnière s'il y a lieu, et ce, peu importe son statut.

e) Le salarié occasionnel.

f) Le salarié régulier ou occasionnel sur une affectation saisonnière ou temporaire provenant d'un autre groupe, s'il y a lieu. Ce salarié est planifié à l'horaire en fonction des heures de l'affectation saisonnière ou temporaire s'il y a lieu, et ce, peu importe son statut.

g) Le salarié saisonnier ou temporaire embauché à cette fin, s'il y a lieu.

4.2.2 **Disponibilité du salarié à temps partiel** (2020)

a) Le salarié à temps partiel doit exprimer sa disponibilité sur le formulaire prévu à cet effet pour une durée minimale de quatre (4) mois. Le salarié à temps partiel doit remettre ce formulaire à son chef de service avant 17h00 le mardi précédant la première période de paie de la période de quatre (4) mois. L'Employeur détermine le début de chaque période de quatre (4) mois.

Le salarié à temps partiel exprime sur le formulaire une disponibilité de base de trois (3) quarts de travail d'une durée de huit (8) heures, répartis sur trois (3) jours différents de la semaine (vingt-quatre (24) heures par semaine de disponibilité). Les quarts de travail pour lesquels le salarié exprime sa disponibilité de base doivent également correspondre à des quarts pour lesquels du travail est requis habituellement dans la classification concernée. Le salarié peut également fournir une disponibilité additionnelle.

Malgré ce qui précède, le salarié à temps partiel qui fréquente une institution d'enseignement scolaire à temps plein peut demander, pendant la période de fréquentation scolaire, à restreindre sa disponibilité à deux (2) quarts de travail (maximum 16 heures), et ce, en fournissant à l'Employeur une copie de son calendrier scolaire qui démontre son absence de disponibilité.

Le salarié doit présenter l'attestation de fréquentation de l'institution fréquentée à l'Employeur. Pour un salarié fréquentant une université, le statut d'étudiant à temps complet est octroyé si le salarié est inscrit à douze (12) crédits ou plus par session. Pour le salarié qui fréquente un CÉGEP, le statut d'étudiant à temps complet est octroyé si le salarié est inscrit à au moins quatre (4) cours d'un programme d'études collégiales ou à des cours totalisant un minimum de cent quatre-vingts (180) heures par session.

b) Une (1) fois au cours de la période de quatre (4) mois prévue au paragraphe a), le salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité en complétant le formulaire approprié, mais toujours en respectant la disponibilité minimale prévue à ce paragraphe. À défaut d'être modifiée, la disponibilité exprimée par un salarié à temps partiel est reconduite de quatre (4) mois en quatre (4) mois. Un salarié ne peut toutefois modifier la disponibilité qu'il a exprimée pour une période où il est prévu qu'il sera absent. Il ne peut, non plus, modifier cette disponibilité pendant une période d'absence.

Malgré ce qui précède, le salarié à temps partiel dont l'affichage de poste prévoit des jours précis de disponibilité doit respecter, en tout temps, cette disponibilité.

c) Advenant que les disponibilités exprimées par l'ensemble des salariés à temps partiel d'une catégorie ne suffisent pas à rencontrer ses besoins, l'Employeur programme à l'horaire ou rappelle au travail, sans égard aux disponibilités

exprimées, le nombre requis de salariés à temps partiel, et ce, en procédant par ordre inverse d'ancienneté de groupe, parmi les salariés qualifiés de la catégorie.

d) L'Employeur confectionne, pour les salariés à temps partiel, une liste de programmation prévoyant un ordre de programmation. Cette liste est utilisée pour chaque salarié à temps partiel aux fins de :

- la programmation de l'horaire de travail;
- la maximisation des heures de travail;
- l'ajout d'heures de travail;
- la mise à pied;
- la distribution du temps supplémentaire.

e) L'ordre sur la liste de programmation est déterminé par le nombre d'heures travaillées par chaque salarié à temps partiel de la première (1ère période) de paie à la dernière paie de l'année précédente. La liste débute par le salarié à temps partiel qui a travaillé le plus d'heures au cours de cette période, jusqu'à celui qui en a travaillé le moins.

La liste de programmation est affichée pour consultation par les salariés au plus tard le premier jour de la 3e période de paie de l'année et est affichée jusqu'au dernier jour de celle-ci. La liste de programmation affichée peut faire l'objet d'un grief pendant les sept (7) premiers jours d'affichage.

La liste de programmation définitive entre en vigueur à compter de la première journée de la quatrième (4e) période de paie et demeure en vigueur jusqu'à la fin de la période de la troisième (3e) période de l'année suivante.

Les absences autorisées par la convention collective sont considérées, pour la confection de cette liste, comme étant des « heures travaillées », à l'exception d'une absence en congé sans solde. En cas d'égalité des heures travaillées, la priorité est accordée à l'ancienneté de groupe.

La liste de programmation est affichée au plus tard le premier jour de la troisième (3e) période de paie.

Le salarié qui change de statut (de temps plein à temps partiel ou d'occasionnel à temps partiel) suite à la sortie de la liste de programmation, est inséré dans cette liste en fonction des heures effectuées l'année précédente dans ce même groupe. Si le salarié provient d'un autre groupe, il est positionné en tant que dernier salarié à temps partiel.

f) Le salarié à temps partiel qui a limité sa disponibilité au cours d'une année et qui ne complète pas six cents (600) heures normales de travail pendant une année de calendrier du fait qu'il a limité sa disponibilité, peut voir son statut modifié en celui de « salarié occasionnel ».

Lorsque l'Employeur accepte de modifier le statut d'un « salarié à temps partiel » en celui de salarié occasionnel ou si le statut d'un salarié à temps partiel est modifié de la sorte en raison du fait qu'il a limité sa disponibilité, ce salarié ne peut obtenir

à nouveau le statut de salarié à temps partiel avant l'expiration d'une période de dix-huit (18) mois.

Article 4.3 Horaire de travail

4.3.1 Horaire de base

(2015) Dans le respect de la clause 4.2.1, l'Employeur établit un horaire de travail de base pour chaque :

- salarié à temps complet, par classification et par catégorie, en programmant à son horaire les heures de travail disponibles correspondant à son ancienneté de groupe. L'horaire de travail du salarié à temps complet respecte les quarts de travail et les congés prévus lors de l'affichage de son poste;

- salarié occupant une affectation temporaire dans son groupe, en programmant à son horaire les heures de travail disponibles dans la classification et la catégorie où il est affecté de façon temporaire et correspondant à son ancienneté de groupe;

- salarié à temps partiel, par classification et par catégorie, en programmant à son horaire les heures de travail disponibles correspondant à son ancienneté de groupe et à la disponibilité qu'il a exprimée;

- (2020) salarié occupant une affectation saisonnière dans son groupe, en programmant à son horaire les heures de travail disponibles dans la classification et la catégorie où il est affecté de façon saisonnière et correspondant à son ancienneté de groupe;

- salarié occasionnel, dans son groupe, en programmant à son horaire les heures de travail disponibles dans sa classification et correspondant à son rang d'appel tel que prévu à la clause 3.1.5;

- (2020) salarié régulier occupant une affectation saisonnière ou temporaire provenant d'un autre groupe, en programmant à son horaire les heures de travail disponibles dans la classification et la catégorie où il est affecté de façon saisonnière et correspondant à son ancienneté d'entrée en service;

- salarié saisonnier ou temporaire, selon son service continu. En cas d'égalité de service continu entre deux (2) salariés saisonniers, un tirage au sort détermine leur rang respectif.

4.3.2 (2006) Lors de l'application des clauses 4.3.3 à 4.3.5 et 4.4.1 a), les dispositions des clauses 4.5.1 et 4.5.2 ne s'appliquent pas.

4.3.3 **Maximisation des heures de travail** (2020)

a) Le salarié dont l'horaire de base affiché ne comporte pas quarante (40) heures de travail dans la semaine peut demander à maximiser ses heures de travail :

- par le déplacement d'un salarié ayant moins d'ancienneté de groupe parmi les salariés de sa classification qui appartiennent à sa catégorie d'origine et, s'il y a lieu, ailleurs dans le groupe tel que prévu à la clause 4.3.4.

- par l'accomplissement de ses heures normales de travail, par le déplacement d'un salarié ayant moins d'ancienneté de groupe parmi les salariés de sa classification qui appartiennent à sa catégorie d'origine, sur la durée d'une période de paie plutôt que sur une seule semaine tel que prévu à la clause 4.3.5.

- un salarié ne peut maximiser ses heures de travail dans son groupe s'il n'a pas, au préalable, accepté d'effectuer toutes les heures de travail qui sont disponibles dans sa classification de sa catégorie d'origine, et ce, en acceptant de modifier ses jours de congé hebdomadaire et son quart de travail.

Pour les fins d'application des règles de maximisation, le salarié en vacances pour une (1) journée ou plus est réputé avoir fait toutes les heures dans sa classification pour lesdites journées.

b) Dans tous les cas, la maximisation des heures de travail est régie par les règles suivantes :

- le salarié occasionnel ne peut maximiser ses heures de travail;

- le salarié qui maximise ses heures de travail doit rencontrer les qualifications requises pour le poste où il entend maximiser ses heures de travail;

- une journée de travail comporte un maximum de huit (8) heures à taux régulier, sauf dans le cas du salarié du Groupe 3 où elle peut excéder huit (8) heures à taux régulier;

- un salarié à temps partiel ne peut déplacer un salarié à temps complet;

- le salarié du Groupe 3, à temps complet, maximise ses heures de travail dans le respect des disponibilités et de l'ordre de priorité qu'il a exprimés sur le formulaire prévu au paragraphe c);

- le salarié à temps partiel maximise ses heures de travail dans le respect des jours de disponibilité prévus à l'affichage de son poste et, s'il y a lieu, aux disponibilités qu'il a exprimées conformément à la clause 4.2.2 a);

- le salarié régulier sur une affectation saisonnière ou temporaire dans un autre groupe peut maximiser ses heures de travail dans son groupe d'origine. Il doit toutefois, au préalable, compléter toutes les heures prévues à son horaire dans le groupe où il est en affectation saisonnière ou temporaire;

- le salarié régulier qui n'a pas complété sa période de familiarisation et d'évaluation (deux cent quarante heures (240h)) dans sa nouvelle classification ne peut maximiser dans la même classification d'une autre catégorie, sauf dans celle où il a déjà au préalable été reconnu qualifié.

c) Pour les salariés du Groupe 3, chaque salarié à temps complet indique, sur le formulaire préparé à cette fin, les jours et les quarts de travail où il est disponible pour maximiser. Le salarié doit également obligatoirement y indiquer un ordre de priorité de catégorie et de classification.

Le formulaire doit être remis à l'Employeur au plus tard avant onze heures (11h00), le jeudi suivant la journée d'affichage des horaires de travail.

L'Employeur peut mettre en place, en faisant les adaptations nécessaires, une procédure similaire pour les autres groupes de salariés.

L'utilisation du formulaire peut être informatisée.

d) Les règles édictées aux paragraphes a) b) et c) s'appliquent aux clauses 4.3.4 et 4.3.5.

e) Entre la fin de la période de maximisation et avant la sortie de l'horaire final, avant d'offrir du temps supplémentaire, l'Employeur peut affecter à l'horaire de travail, dans une ou des classifications pour lesquelles un salarié est qualifié, sous réserve que ce salarié se soit rendu disponible sur le formulaire prévu à cet effet. L'Employeur se doit de respecter les préférences de quarts et les jours de congé exprimés par le salarié sur ledit formulaire.

Le salarié peut modifier, quatre (4) fois par année, ses préférences en complétant de nouveau le formulaire requis.

Aux fins de la présente clause, le terme « qualifié » désigne la qualification requise pour fins de maximisation.

4.3.4 **Maximisation par déplacement** (2011)

a) Le salarié régulier, dont une journée de travail prévue à son horaire de base comporte moins de huit (8) heures de travail, peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté de groupe et dont l'horaire de base comporte un plus grand nombre d'heures de travail que celui prévu à son horaire. Un salarié à temps partiel ne peut toutefois déplacer un salarié à temps complet.

b) Le salarié régulier sur une affectation saisonnière ou temporaire, dont une journée de travail prévue à son horaire de base comporte moins de huit (8) heures de travail, peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté de groupe que lui et dont l'horaire de travail de base comporte un plus grand nombre d'heures que lui. Un tel déplacement s'effectue d'abord dans sa classification d'origine ou, en second

lieu, ailleurs dans son groupe. Un salarié à temps partiel ne peut toutefois déplacer un salarié à temps complet.

c) (2020) Le salarié qui désire maximiser ses heures de travail conformément à la présente clause doit aviser le chef de service du salarié déplacé, de sa volonté d'effectuer ce quart de travail. Cet avis doit être donné par écrit et remis avant onze heures (11h00) le jeudi suivant la journée d'affichage des horaires de travail.

Le salarié ainsi déplacé peut déplacer à son tour un salarié ayant moins d'ancienneté de groupe, et ce, en donnant un avis écrit et remis au chef de service du salarié déplacé de sa volonté d'effectuer ce quart de travail, avant quatorze heures (14h00) le même jour.

d) Les jours de congé du salarié à temps complet qui maximise ses heures de travail en vertu de la présente clause demeurent inchangés.

4.3.5 **Maximisation sur la durée d'une période de paie** (2011)

a) Un salarié à temps complet peut maximiser ses heures de travail et ainsi accomplir jusqu'à quatre-vingts (80) heures de travail à taux régulier par période de paie. L'horaire de travail du salarié régi par un tel horaire doit prévoir quatre (4) jours de repos par période de paie.

Dans le cas du salarié à temps partiel, il peut maximiser au cours de la première semaine de la période de paie jusqu'à ce qu'il accomplisse un maximum de cinquante-six (56) heures de travail dans la semaine, y incluant la période de disponibilité de base établie conformément à la clause 4.2.2. Il doit toutefois demeurer disponible, pour la seconde semaine de la période de paie, selon les règles prévues à la clause 4.2.2.

b) (2020) Le salarié qui désire maximiser ses heures de la sorte doit aviser, par écrit, son chef de service avant onze heures (11h00) le jeudi suivant la journée d'affichage des horaires de travail.

Le salarié ainsi déplacé peut déplacer à son tour un salarié ayant moins d'ancienneté de groupe, et ce, en donnant un avis écrit et remis au chef de service du salarié déplacé de sa volonté d'effectuer ce quart de travail, avant quatorze heures (14h00) le même jour.

c) Les jours de congé du salarié à temps complet qui maximise ses heures de travail en vertu de la présente clause peuvent être modifiés.

4.3.6 (2015) Un test ou une évaluation visant à déterminer si un salarié peut déplacer ou maximiser dans un autre poste doit être pertinent et en relation avec les particularités du travail à accomplir dans la classification de la catégorie concernée.

En cas de contestation des résultats d'un test ou d'une évaluation, un représentant syndical n'appartenant pas au groupe concerné peut prendre connaissance de ceux-ci de façon confidentielle.

Article 4.4 Ajout d'heures normales

4.4.1 a) (2020) Les heures de travail qui s'ajoutent ou qui deviennent disponibles après l'affichage de l'horaire définitif sont offertes par ordre d'ancienneté de groupe au salarié régulier pour lequel l'ajout de ces heures n'a pas pour effet de lui faire effectuer des heures supplémentaires. Ces heures sont d'abord offertes, dans l'ordre suivant, aux salariés à temps complet, puis, si nécessaire, aux salariés à temps partiel et finalement, pendant l'une des périodes prévues à la clause 1.3.34, aux salariés saisonniers:

1e au salarié de la classification et de la catégorie où les heures de travail sont disponibles et qui n'a pas débuté son quart de travail;

2e au salarié qualifié d'une autre classification de la catégorie où les heures de travail sont disponibles et qui n'a pas débuté son quart de travail;

3e au salarié qualifié d'une autre catégorie que celle où les heures de travail sont disponibles et qui n'est pas programmé au travail le jour où le travail doit être accompli;

4e par ordre d'ancienneté au salarié qualifié de la classification et de la catégorie qui est prévue en journée réduite où les heures de travail sont disponibles, et ailleurs dans le groupe s'il y a lieu.

Les heures de travail qui deviennent disponibles suite à l'application de la présente procédure sont attribuées de la même façon.

b) (2011) Dans le cas du salarié à temps partiel, le travail lui est offert dans le respect des disponibilités prévues à l'affichage de son poste et, s'il y a lieu, aux disponibilités qu'il a exprimées, en respectant, dans ce cas, la clause 4.2.2 d).

4.4.2 (2006) Aux fins du présent article, le salarié régulier qui maximise ses heures de travail conformément aux clauses 4.3.3 à 4.3.5 est réputé ne plus appartenir à sa classification d'origine et appartenir plutôt à la classification où il a choisi de maximiser ses heures de travail la journée où le travail s'ajoute ou devient disponible.

4.4.3 (2015) Si aucun salarié ne peut être programmé conformément aux règles prévues aux clauses 4.4.1 et 4.4.2, ces heures de travail sont programmées, par ordre inverse d'ancienneté, à l'horaire du salarié à temps partiel qualifié ayant le moins d'ancienneté de groupe ou, à l'horaire du salarié saisonnier ayant le moins de service continu lorsque l'Employeur peut avoir recours à de tels salariés.

Lorsque l'Employeur ne peut joindre à son domicile un salarié pour l'informer du fait que des heures ont été programmées à son horaire, il programme alors ces heures à

l'horaire du salarié à temps partiel qualifié qui peut être joint dans l'ordre inverse d'ancienneté de groupe.

À défaut de salariés à temps partiel, l'Employeur programme ces heures de travail à l'horaire des salariés à temps complet qualifie, et ce, selon les mêmes modalités.

4.4.4 (2006) Les heures programmées selon le présent article ne doivent pas avoir pour effet de faire effectuer des heures supplémentaires.

4.4.5 (2020 Le salarié de la catégorie « banquet » qui a planifié à son horaire la reprise d'un congé férié peut demander, avant la fermeture de la paie au plus tard jeudi 17 heures, à ce que celui-ci ne lui soit pas payé si finalement il n'est pas planifié à l'horaire de travail.

Article 4.5 Modifications d'horaires

4.5.1 a) (2020) Les affectations régulières commençant à l'heure fixée ne peuvent être modifiées sans un préavis au salarié d'au moins quarante-huit (48) heures. Dans la mesure du possible, l'horaire reste le même tous les jours de la semaine.

b) (2015) Tout salarié régulier planifié à l'horaire qui n'est pas avisé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de tout changement a son horaire, est assuré d'une indemnité égale au nombre d'heures prévues à son horaire et celle- ci doit lui être payée à son taux horaire normal, sans être inférieure à au moins quatre (4) heures à son taux de salaire horaire.

Malgré ce qui précède, l'horaire de travail d'un salarié peut être modifié douze (12) heures à l'avance, lorsque le changement d'horaire résulte du retour au travail d'un salarié à la suite d'une absence pour maladie ou accident. Dans un tel cas, le salarié ainsi déplacé est en droit de déplacer à son tour en autant qu'il ait plus d'ancienneté et qu'il soit qualifié.

4.5.2 (1998) S'il est nécessaire de modifier de deux (2) heures ou plus, pour des périodes n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, l'horaire des salariés du service de la gouvernante et des salariés des services techniques affectés à des travaux qui ne peuvent pas être exécutés pendant les heures normales de travail dans les salles ou autres pièces communes, les salariés visés reçoivent un préavis de quarante-huit (48) heures.

La période de dix (10) jours ouvrables peut être prolongée par entente écrite entre les parties. Si le préavis de quarante-huit (48) heures n'est pas donné, les salariés touchés reçoivent une fois et demie (1 1/2) leur salaire horaire pour le premier (1er) tour de service et ensuite leur salaire horaire jusqu'à la fin de l'affectation.

4.5.3 Lorsque plusieurs occupations d'une même catégorie comportent des horaires différents au cours d'une même journée, il est permis aux titulaires, sous réserve d'approbation par l'Employeur, de passer d'un horaire à un autre une (1) fois la semaine.

4.5.4 **Semaine réduite** (2023)

a) Dans le cas où il est possible de le remplacer par un autre salarié déjà à l'emploi, un salarié à temps complet possédant au moins cinq (5) ans d'ancienneté peut demander de ne travailler que trois (3) ou quatre (4) jours par semaine pour un minimum de trois (3) mois et jusqu'à un maximum de douze (12) mois, sans que son statut ne soit modifié.

b) (2023) Le salarié qui désire bénéficier d'une semaine réduite de travail doit en faire la demande, par écrit, au directeur Talent et Culture ou son représentant, au moins trente (30) jours avant le jour où doit débuter la semaine réduite de travail. Une fois le ou les jour(s) de congé déterminé(s), il(s) est (sont) consigné(s) dans une entente écrite. Copie de l'entente est remise au Syndicat.

c) Dans le cas où cela est possible, l'Employeur accorde la ou les journées demandées par le salarié. À défaut, le salarié et l'Employeur conviennent, s'il y a lieu, d'autres journées.

d) Suivant la période minimale de trois (3) mois, le salarié peut mettre fin à la semaine réduite moyennant un préavis de trente (30) jours. Le salarié en semaine réduite peut faire une demande de renouvellement trente (30) jours avant la fin de ladite période. L'Employeur peut refuser une telle demande de renouvellement, compte tenu des besoins du service.

e) Lorsqu'un salarié en semaine réduite est absent ou qu'il quitte définitivement son poste et que l'Employeur juge qu'il est nécessaire de procéder à un affichage selon la clause 5.1.1, il affiche sans tenir compte de la semaine réduite.

f) Le salarié en semaine réduite peut maximiser ses heures de travail jusqu'à concurrence du nombre d'heures maximales correspondant à sa semaine réduite de travail.

g) Un salarié qui se prévaut de ce paragraphe ne peut occuper un autre emploi, et ce, sous peine de perdre le sien auprès de l'Employeur. Malgré ce qui précède, le salarié peut demander une exemption à cette règle s'il occupait déjà un autre emploi au moins une (1) année avant de présenter sa demande. Le salarié doit demander à l'Employeur cette exemption au moment de sa demande pour obtenir une semaine réduite.

h) Les heures de travail effectuées par un salarié en remplacement d'un salarié bénéficiant des dispositions du présent paragraphe ne sont pas comptabilisées comme des heures de travail aux fins des clauses 1.3.32 d) et 5.1.3.

i) (2023) Le salarié de la catégorie banquet qui désire modifier les journées consignées en a), pour un ou deux jours variables, peut en faire la demande au directeur Talent et Culture au moyen d'un avis écrit prévu à cet effet et ce, afin de ne travailler que 3 ou 4 jours par semaine. Cette demande peut se faire pour une durée minimum de trois (3) mois après avoir donné un préavis de quinze (15) jours.

Le salarié peut également mettre un terme à cette modification et revenir à des jours fixes de congé après avoir acheminé un avis écrit au directeur Talent et Culture trente (30) jours avant la date souhaitée du changement.

4.5.5 **Retraite progressive**

a) (2020) Le salarié à temps complet âgé de cinquante-cinq (55) ans et plus peut demander à ne travailler que trois (3) ou quatre (4) jours par semaine de façon définitive, sans que son statut ne soit modifié. La ou les journées sont fixées par le salarié.

b) (2020) Les modalités d'un tel congé sont régies par celles de la clause 4.5.4 b), e), f) et g).

4.5.6. **Modification de poste** (2018)

a) Les parties conviennent que la présente procédure est applicable seulement aux salariés à temps complet.

b) Un tel poste est déclaré modifié dans l'un des deux (2) cas suivants :

1. Les jours de repos sont changés de façon permanente; ou

2. L'horaire de travail pour les salariés à temps complet avec poste à horaire fixe est changé pour plus de deux (2) heures pour une période de quinze (15) jours consécutifs de travail et plus,

c) Il est entendu que l'Employeur effectue les changements pour des motifs valables. Il y a consultation avec le Syndicat au moins trente (30) jours avant ledit changement.

d) Dans les deux (2) cas prévus au paragraphe b), le salarié affecté doit choisir l'une des options suivantes :

1. Prendre le nouveau poste ainsi modifié; ou

2. Faire valoir son droit d'ancienneté selon les dispositions de l'article 6.3 de la convention collective, dans les dix (10) jours de l'avis de modification.

Dans ce cas, le nouveau poste ainsi modifié est affiché selon la clause 5.1.1.

e) Malgré l'article 5.3 de la convention collective, il est entendu que si l'Employeur modifie à nouveau le poste en cause dans les six (6) mois suivant la première modification, et ce, de façon à ce que celui-ci soit comme il était avant d'être modifié, le salarié qui a fait valoir son droit d'ancienneté conformément au paragraphe d) a, s'il pose sa candidature, priorité sur les autres salariés quant à l'attribution de ce poste.

Article 4.6 Pause repas

4.6.1 (2006) Un salarié qui est planifié à l'horaire pour travailler quatre (4) heures et plus a droit à une pause repas non payée qui ne doit pas être inférieure à trente (30) minutes, ni supérieure à une (1) heure, sauf entente contraire.

Le responsable du département fixe la période individuelle de repas en prenant en considération les besoins de fonctionnement du département. La pause repas doit être prise après la deuxième (2e) heure de travail et elle doit être complétée avant l'accomplissement de la sixième (6e) heure de travail. Il est entendu qu'un salarié n'est pas réputé être au travail, sauf lors de l'application de la clause 4.6.3.

4.6.2 (2006) Chaque salarié bénéficie du service de la cafétéria des salariés, tel que traditionnellement connu. Un (1) seul repas gratuit est assuré à tout salarié selon la clause 4.6.1 et ce, vingt-quatre heures sur vingt-quatre (24/24).

4.6.3 Dans le cas d'urgence, le travail qu'un salarié peut être appelé à fournir durant la pause repas est rémunéré à son taux de salaire horaire majoré de cinquante pour cent (50%) et on doit lui accorder, aussitôt que possible, une pause de trente (30) minutes, qui n'est pas déduite de son salaire, ou si le salarié y consent, l'Employeur peut renvoyer le salarié plus tôt pour compenser ladite pause.

Article 4.7 Pause repos

4.7.1 (2011) Tous les salariés ont droit à une période de repos sans réduction de salaire de quinze (15) minutes pour chaque période de quatre (4) heures normales de travail. Cependant, ces individuelles périodes de repos sont déterminées par le superviseur et la période de repos est fixée, dans la mesure du possible, vers le milieu de chaque demi-journée normale de travail.

4.7.2 a) (2003) Tout salarié peut faire la demande de juxtaposer ses périodes de repos à sa période de repas.

b) (2003) Tout salarié peut faire la demande de juxtaposer ses périodes de repos en lieu et place de la période de repas.

c) (2006) Indépendamment de la clause 4.7.1, l'Employeur accorde la demande du salarié si les besoins du service le permettent. S'il y a plusieurs salariés qui le demandent pour une même plage horaire et que l'Employeur ne peut l'accorder à tous les salariés, il l'accorde par ancienneté. De plus, tout autre aménagement possible peut être accordé par l'Employeur.

4.7.3 (2006) Si, à la demande de l'Employeur, un salarié ne peut pas prendre une pause prévue aux clauses 4.7.1 ou 4.7.2, celle-ci lui est rémunérée à son taux de salaire horaire majoré de cinquante pour cent (50%) ou si le salarié y consent, l'Employeur peut renvoyer le salarié plus tôt pour compenser la dite pause.

4.7.4 (2006) Tout salarié qui travaille en heures supplémentaires plus de trois (3) heures consécutives, avant ou après sa journée normale de travail, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées et, par la suite, à une période de repos de quinze (15) minutes payées pour chaque tranche de trois (3) heures de travail supplémentaires.

Article 4.8 Jours de repos

4.8.1 (2006) Sous réserve des clauses 4.3.3 à 4.3.5, tout salarié a droit à deux (2) jours de repos hebdomadaires consécutifs. Les jours de repos sont déterminés à l'avis prévu à la clause 5.1.2.

Article 4.9 Heures supplémentaires

4.9.1 (2015)

a) Sauf stipulation contraire dans la présente convention, le travail en heures supplémentaires autorisées qui précède ou suit immédiatement les heures normales de travail, tel que stipulé à la clause 4.1.1, est considéré comme des heures supplémentaires, comptées en minutes et rémunérées au taux de salaire horaire majoré de cinquante pour cent (50%).

b) Malgré le paragraphe a), les heures exécutées par tout salarié qui travaille aux départements « banquet » et « service traiteur », en plus de quarante (40) heures normales dans une même semaine, sont rémunérées au taux de salaire horaire majoré de cinquante pour cent (50%). Malgré ce qui précède, dans le cas des salariés de la classification « 1er porteur » et « porteur », le taux du temps supplémentaire s'applique après huit (8) heures de travail normales dans une même journée et après quarante (40) heures normales dans une même semaine.

4.9.2 (2020) Les heures effectuées par les salariés ne constituent pas des heures supplémentaires suite à l'application des règles d'ancienneté telles que prévues aux chapitres 5 et 6, de l'application des clauses 4.3.3 à 4.3.5 ou suite à un changement d'équipe qui résulte d'un commun accord entre les salariés concernés et qui a été approuvé par le supérieur immédiat.

4.9.3 (2015)

a) Les heures supplémentaires sont volontaires, sauf celles qui précèdent ou qui suivent immédiatement les heures normales de travail du salarié concerné. Les heures supplémentaires volontaires sont offertes aux salariés qualifiés de la façon énoncée aux paragraphes I., 2. et 3. :

1. Par ordre d'ancienneté de groupe dans la classification de la catégorie concernée où des heures supplémentaires sont requises. À défaut de volontaires, le salarié qualifié disponible possédant le moins d'ancienneté dans la classification concernée doit effectuer les heures supplémentaires.

2. À défaut de salariés disponibles, tel que prévu à la clause 4.9.3 a) 1., les heures supplémentaires sont offertes par ancienneté de groupe dans la catégorie où elles sont requises. À défaut, le salarié qualifié disponible possédant le moins d'ancienneté dans la catégorie concernée doit effectuer les heures supplémentaires.

3. À défaut de salariés disponibles, tel que prévu à la clause 4.9.3 a) 1. et 2., les heures supplémentaires sont offertes par ancienneté de groupe, dans le groupe concerné où elles sont requises.

À défaut de salariés volontaires conformément aux paragraphes précédents, le salarié qualifié disponible possédant le moins d'ancienneté dans le groupe concerné doit effectuer les heures supplémentaires.

Pour les salariés de la cuisine et de la maintenance, le paragraphe 1. ne s'applique pas.

Lorsque l'application des règles qui précèdent exige le rappel au travail d'un salarié, la clause 8.1.2 s'applique.

b) (2020) Un salarié peut refuser de travailler plus de deux (2) heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de douze (12) heures de travail dont les heures quotidiennes sont variables ou effectuées de manière non continue, ou plus de douze (12) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures.

c) Sauf s'il demande à maximiser conformément aux clauses 4.3.3 à 4.3.5, un salarié peut refuser de travailler plus de cinquante (50) heures de travail par semaine. La présente clause ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure.

(2020) Le salarié indique, sur le formulaire prévu à cet effet, s'il souhaite ou non être contacté par l'Employeur lorsque celui-ci a des heures supplémentaires à lui offrir lors des jours de congé de ce salarié. Le salarié qui désire enlever son nom de la liste peut le faire à tout moment.

4.9.4 (2006) Le salarié ne travaille en heures supplémentaires qu'après y avoir été dûment autorisé, sauf dans les cas d'urgence lorsqu'il ne peut pas obtenir d'autorisation préalable.

Le travail supplémentaire accompli dans un cas d'urgence et sans autorisation préalable n'est reconnu qu'à la condition qu'une demande de paiement en ce sens soit faite dans les soixante-douze (72) heures.

4.9.5 (2006) L'Employeur ne peut pas, pour éviter le paiement des heures supplémentaires, modifier l'horaire ou réduire les heures régulières qui y sont planifiées.

4.9.6 **Banque d'heures supplémentaires** (2015)

a) Un salarié régulier qui travaille plus d'une (1) heure consécutive en heures supplémentaires et qui en fait la demande à son supérieur immédiat avant la fin de la période de paie visée, peut mettre en banque du temps en tenant compte du type de majoration applicable comme suit :

- Majoration de 50% : temps travaillé fois 1.5 = temps en banque;
- Majoration de 100% : temps travaillé fois 2 = temps en banque.

b) Quatre (4) fois par année, soit le 1er février, le 1er mai, le 1er août et le 1er octobre, le salarié peut demander à son supérieur immédiat le nombre total d'heures qu'il a en banque.

Après entente avec son supérieur immédiat, le salarié reprend le temps accumulé dans sa banque en journée ou demi-journée payée au taux régulier.

c) (2015) Le salarié peut en tout temps se faire monnayer au taux régulier les heures non prises en congé. Le salarié peut monnayer sa banque en partie, minimum quatre (4) heures, ou au complet. Il est entendu que ce paiement doit être effectué avec la paie qui suit la demande, en autant que le salarié en fasse la demande sept (7) jours avant la journée de la paie.

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

4.9.7 (2006) Sur demande écrite du Syndicat au chef de service concerné, celui-ci doit remettre par écrit le nom de tout salarié qui a effectué du travail en heures supplémentaires sur une période de paie donnée.

Article 4.10 Affectation fractionnée

4.10.1 (2003) Dans le cas de travail intermittent sur une affectation régulière comportant des périodes creuses de plus de deux (2) heures, les affectations fractionnées sont établies

d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat et sont affichées selon les dispositions de l'article 5.1.

4.10.2 Tout salarié régulier travaillant sur un horaire brisé a droit à un minimum de huit (8) heures garanties pour sa journée à son taux de salaire effectif. Les affectations fractionnées sont limitées à deux (2) blocs d'heures dans une même journée. Chaque bloc doit être au minimum trois (3) heures. Les deux blocs d'heures peuvent être répartis sur une période maximale de douze (12) heures consécutives au cours de la journée.

4.10.3 (2015) Indépendamment de ce qui précède, les heures peuvent être réparties sur une période maximale de treize (13) heures consécutives au cours de la journée pour les classifications suivantes : chasseurs, gareurs ainsi que les salariés de la catégorie « service royal » et Fairmont OR.

4.10.4 (2006) Un salarié travaillant sur une affectation fractionnée se voit accorder une prime de cinq dollars (5,00$) par jour.

4.10.5 (2006) Malgré ce qui précède, les salariés des catégories «banquet» et «service de traiteur» ne sont pas visés par l'article 4.10 et leur horaire est régulièrement fractionné dû à la nature des besoins du service à la clientèle.

Article 4.11 Reprise de congé

4.11 (2020) Le salarié de la catégorie « banquet » qui avait planifié à son horaire la reprise d'un congé férié ou une journée de vacances peut demander, avant la fermeture de la paie au plus tard jeudi 17 heures, à ce que ce congé ou cette journée de vacances ne lui soit pas payé si finalement le salarié n'a pas été planifié à l'horaire de travail. Le congé ainsi reporté est payé par l'Employeur s'il n'est pas utilisé dans les six (6) mois.

Le salarié qui demande à ce qu'un congé férié ou une journée de vacances ne lui soit pas payé conformément à l'alinéa précédent, ne peut bénéficier de l'article 4.4.

CHAPITRE 5
ATTRIBUTION DE POSTES

Article 5.1 Nouveau poste, poste vacant ou poste temporairement vacant

5.1.1 a) **Poste pour quinze (15) jours ouvrables et plus**

a) (2015) Pour tout poste nécessitant d'être comblé, un avis établi conformément à la clause 5.2.1 est affiché pendant sept (7) jours. Une copie de l'avis est transmise au Syndicat le jour même.

Advenant que le poste affiché ne puisse être comblé dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'expiration de la période de sept (7) jours prévue au paragraphe précédent, l'Employeur, s'il désire combler ce poste, doit l'afficher de nouveau.

Malgré le paragraphe précédent, l'Employeur peut combler le poste après le délai de quatre-vingt-dix (90) jours s'il a fait, avant l'expiration de ce délai, une offre à un candidat.

Sur demande, l'Employeur fournit au Syndicat la preuve de cette offre.

b) Tout poste nécessitant d'être comblé est d'abord offert intégralement aux salariés qualifiés dans la catégorie et selon l'ancienneté de groupe. En l'absence d'un salarié qualifié qui accepte de combler celui-ci, l'Employeur peut alors le fractionner et offrir les quarts de travail ainsi disponibles parmi les salariés à temps complet, dans la catégorie et selon l'ancienneté de groupe.

Les quarts de travail qui demeurent à programmer, suite à l'application de cette procédure, le sont conformément aux clauses 4.2.1 et suivantes.

La clause 4.9.2 s'applique au retour du salarié sur son horaire régulier.

b) **Poste de moins de quinze (15) jours ouvrables**

(2011) Tout poste nécessitant d'être comblé est d'abord offert intégralement aux salariés qualifiés dans la catégorie et selon l'ancienneté de groupe. En l'absence d'un salarié qualifié qui accepte de combler celui-ci, l'Employeur peut alors le fractionner et offrir les quarts de travail ainsi disponibles parmi les salariés à temps complet, dans la catégorie et selon l'ancienneté de groupe.

Les quarts de travail qui demeurent à programmer, suite à l'application de cette procédure, le sont conformément aux clauses 4.2.1 et suivantes.

La clause 4.9.2 s'applique au retour du salarié sur son horaire régulier.

c) **Quart de travail**

(2015) Tout quart de travail nécessitant d'être comblé est d'abord offert dans la classification de la catégorie, par ancienneté de groupe. Lorsque plusieurs quarts de travail appartenant à un même poste doivent être comblés, ils sont offerts en bloc, mais un salarié peut choisir d'effectuer seulement certains d'entre eux. Dans un tel cas, les autres quarts qui doivent être comblés sont offerts au salarié suivant en ancienneté.

Lorsque plus de quatre quarts de travail d'un même poste doivent être comblés, le paragraphe b) s'applique alors.

À défaut de salariés, les quarts de travail disponibles sont offerts conformément à la clause 4.4.1 a), 2^{e} et 3^{e}.

5.1.2 a) **Contenu de l'avis**

(2006) L'avis affiché comprend les informations suivantes :

1- L'identification du poste à pourvoir.
2- Le taux de salaire.
3- Les heures de travail, si connues.
4- Les jours de repos hebdomadaire, sauf en ce qui concerne les salariés des banquets.
5- Les qualifications.
6- Le statut.
7- Une description sommaire du poste.
8- La durée approximative de l'affectation, si connue.
9- La date du dernier jour d'affichage.

b) (2003) Dans tous les cas, les qualifications requises doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

5.1.3 (2011)

a) (2020) Lorsqu'un salarié travaille une moyenne de vingt-quatre (24) heures normales ou plus par semaine dans une même classification, et ce, pour une période de vingt (20) semaines à l'extérieur de la période du 15 mai au 15 octobre, il peut demander à se voir octroyer un poste à temps complet. Lorsqu'un salarié formule une telle demande, la période de douze (12) mois précédant sa demande est alors prise en compte dans le calcul.

À défaut d'une telle demande, l'Employeur affiche un nouveau poste à temps complet conformément à la clause 5.1.1. Le poste est alors comblé par ordre d'ancienneté.

Sauf en ce qui concerne les salariés des banquets, l'Employeur détermine les jours de congé hebdomadaire rattaché au poste ainsi octroyé ou créé.

Ne sont pas considérées comme des heures normales les heures de travail effectuées par un salarié en remplacement de congé sans solde, de maladie et d'accident.

b) (2020) Compte tenu de la nature du travail aux banquets, il est entendu que les postes aux banquets ne prévoient pas de jour de repos hebdomadaire fixe.

L'Employeur doit offrir, à dix pour cent (10%) de l'ensemble des classifications de la catégorie banquets, des jours de repos hebdomadaire fixes, et ce, par ancienneté. Il est entendu que le ratio est arrondi au décimal près.

Article 5.2 Candidature à un poste

5.2.1 (2020) Les salariés intéressés doivent, dans le délai de sept (7) jours prévu à la clause 5.1.1, poser leur candidature, par écrit, au directeur Talent et Culture. Ce délai s'applique également lors de l'affichage des besoins saisonniers.

5.2.2 (2020) Un salarié qui a posé sa candidature peut la retirer par un avis écrit qui doit parvenir au directeur Talent et Culture dans le délai de sept (7) jours de la période d'affichage, sans quoi sa candidature reste valable. Ainsi, un salarié qui retire sa candidature ne peut postuler à nouveau qu'au moment où le poste redevient vacant.

5.2.3. (2011) 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. Lorsque le salarié a accepté et est muté à un poste, ceci a pour effet de rendre nulles toutes ses autres candidatures.

5.2.4 (2003) Un salarié affecté temporairement à un emploi doit, au terme de cette affectation, reprendre l'emploi qu'il occupait avant la ou les affectations temporaires.

5.2.5. (1998) En attendant la nomination d'un candidat, un poste vacant est occupé par le salarié qualifié, dans sa catégorie, possédant le plus d'ancienneté de groupe, qui est disponible et qui a accepté de remplir le poste.

Article 5.3 Règles d'attribution de postes

5.3.1 (2015) L'Employeur comble le poste par le candidat qui détient les qualifications et qui est choisi selon la clause 5.3.2, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai de présentation des candidatures. L'Employeur convient d'afficher, dans les quarante-huit (48) heures, le nom du candidat retenu et fait parvenir simultanément une copie au Syndicat. L'affichage prévoit une date d'entrée en fonction.

5.3.2. (2006) L'Employeur choisit parmi les candidats détenant les qualifications qui ont postulé en suivant la procédure suivante :

a) Dans un premier (1er) temps, l'Employeur accorde le poste au salarié du groupe concerné ayant le plus d'ancienneté de groupe.

b) Dans un deuxième (2e) temps, s'il y a lieu, l'Employeur accorde le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté d'entrée en service.

c) Le salarié ainsi choisi conserve son ancienneté dans son ancien groupe et il commence à en acquérir dans le nouveau à partir de sa nomination.

5.3.3 (2006) L'Employeur informe le Syndicat du choix du salarié retenu pour pourvoir le poste. En même temps, il transmet au Syndicat une liste des salariés postulants.

5.3.4 (2020) Le salarié qui reprend ses fonctions régulières après une absence autorisée par la convention, à l'exception des absences prévues à la clause 3.2.4 et à l'article 9.4, peut, dans les sept (7) jours qui suivent, exercer ses droits d'ancienneté de groupe pour poser sa candidature à un poste qui a été affiché durant les six (6) mois précédant son retour, sans toutefois excéder la durée de son absence.

Un salarié en absence autorisée par la convention a droit de postuler sur un poste pendant son absence.

Si cette candidature entraîne le déplacement d'un salarié, celui-ci peut exercer ses droits d'ancienneté de groupe pour retourner à son poste antérieur. À défaut, exercer ses droits d'ancienneté de groupe pour poser sa candidature à un poste qui a été affiché dans les six (6) mois précédant le retour du salarié qui est à l'origine du déplacement sans toutefois excéder la durée de son absence.

Si dans les six (6) mois, il y a deux (2) postes identiques, le salarié doit prendre le poste du salarié qui a le moins d'ancienneté.

Le dernier salarié touché par ce mouvement de main-d'œuvre doit retourner à son ancien poste ou est mis à pied.

5.3.5 L'Employeur doit étudier avec attention toutes candidatures posées par les salariés aux postes exclus de la présente convention.

5.3.6 (2020) Lorsque l'Employeur demande la réussite d'un examen pour l'octroi d'un poste, le salarié a droit à un maximum de deux (2) tentatives selon les modalités suivantes :

- Première (1re) tentative : jour de l'examen;
- Deuxième (2e) tentative : quinze (15) jours suivant le premier échec.

Le candidat qui subit un échec lors de sa première (1re) tentative peut demander à rencontrer un représentant de l'Employeur afin qu'on oriente celui-ci vers les points à améliorer.

L'Employeur ne peut refuser un poste de travail à un salarié au seul motif qu'il n'a pas réussi tout examen attestant le cours de formation à la première (1re) tentative, s'il se prévaut de la reprise de l'examen et qu'il le réussit dans un délai de quinze (15) jours suivant l'avis de l'échec au premier (1er) examen.

L'Employeur n'est pas tenu d'accorder un poste au salarié tant qu'il n'a pas repris et réussi tout examen dans une deuxième (2e) tentative suite au premier (1er) échec.

De plus, l'Employeur doit adapter tout cours de formation et tout examen pour permettre au salarié analphabète d'y assister.

Article 5.4 Période de familiarisation et d'évaluation

5.4.1 Un salarié choisi en conformité avec les dispositions de l'article 5.3 pour remplir un emploi, suite à un affichage, doit démontrer qu'il est qualifié dans un délai dont la durée varie suivant la nature du travail, mais ne doit pas dépasser deux cent quarante (240) heures normales de travail. Ledit délai peut être prolongé après entente écrite entre les parties.

Si au cours de cette période, un salarié ne peut démontrer qu'il rencontre les qualifications requises ou ne veut garder l'emploi, il doit retourner à son emploi antérieur sans perte d'aucun de ses droits d'ancienneté et il en est ainsi pour tout salarié ainsi déplacé.

Si, au cours de cette période, l'Employeur retourne le salarié à son emploi antérieur, il a le fardeau de la preuve en cas de grief.

Un salarié qui volontairement retourne à son emploi antérieur, ne peut postuler à nouveau sur un emploi identique (même classification, catégories, statut et heures), avant qu'une période de six (6) mois ne soit écoulée depuis son désistement.

(2020) Le poste laissé vacant lorsque le salarié retourne à son emploi antérieur dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant son entrée en fonction est offert au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté parmi les autres salariés ayant soumis leur candidature lors de l'affichage de ce poste, tel que prévu à l'article 5.3., sauf si ce salarié était le seul à avoir soumis sa candidature lors de l'affichage du poste. L'employeur réaffiche alors ce poste à l'interne.

5.4.2 Le poste laissé vacant par le salarié qui change de poste peut être comblé de façon temporaire pendant la période d'essai de deux cent quarante (240) heures de travail.

5.4.3 (1998) Tout salarié affecté à un poste à la suite d'un affichage, doit recevoir le taux de salaire horaire de la dite occupation à compter de son affectation.

5.4.4 **Évaluation** (2020)

a) Modalités de l'examen

Tout test exigé par l'Employeur doit viser des compétences et des connaissances requises pour répondre aux exigences normales du poste.

Tout test doit être administré de façon équitable et l'Employeur doit conserver la copie originale de tel test pour une période raisonnable.

Dans tous les cas où l'Employeur administre un examen, les questions de l'examen doivent être en lien direct avec la matière à étudier, laquelle est fournie par l'Employeur.

L'Employeur doit révéler au salarié les résultats qu'il a obtenus. Le salarié, accompagné s'il le désire, de son délégué syndical, a le droit de voir la copie originale de son test après correction. Le Syndicat peut également avoir accès au corrigé de l'examen pour fins de vérification.

b) L'octroi des postes en cuisine et les examens de qualification

Lorsqu'un salarié à l'interne postule sur un poste de demi, chef ou premier (1er) chef de partie en cuisine, ce dernier doit avoir au préalable réussi l'examen de qualification relié à ce poste.

Ainsi, un employé s'étant déjà qualifié pour un poste de demi-chef de partie, mais qui occupe actuellement un poste de commis pourrait se voir octroyer un poste de demi-chef de partie.

Advenant que deux (2) salariés soient qualifiés, le salarié ayant le plus d'ancienneté obtiendra le poste.

Toutefois, un salarié occupant le poste de demi-chef de partie et qui applique sur un poste de chef de partie, mais qui ne s'est jamais qualifié pour un poste de chef de partie, se verra refuser le poste puisqu'il doit détenir les qualifications avant de postuler. Dans le cas des postes de la catégorie « cuisine restaurant », le salarié doit aussi avoir réussi au préalable l'examen supplémentaire relié à cette catégorie.

Afin de permettre aux salariés de se développer professionnellement et de progresser à l'interne, l'Employeur conduira, au début du mois de novembre de chaque année, une séance d'inscription en cuisine.

L'Employeur informera les salariés de la cuisine des différentes dates de qualification à venir. Ces examens auront lieu au cours des mois de février et mars de l'année suivante.

Les salariés ayant de l'intérêt envers des postes requérant plus de qualification ou désirant connaitre où se situent leurs connaissances pourront donner leurs noms à un membre du personnel d'encadrement de la cuisine au plus tard dans la première (1re) semaine de novembre, afin que l'Employeur puisse planifier une période où les salariés effectueront leurs examens.

Si des examens de validation des acquis doivent avoir lieu dans un temps autre que celui prévu ici-haut, l'Employeur avisera les salariés et le Syndicat des places disponibles.

CHAPITRE 6
MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI

Article 6.1 Réduction de personnel et réduction d'heures

6.1.1 (2023) L'Employeur s'engage à ne pas réduire les heures de travail de tous les salariés d'une même classification ou d'un groupe dans le but de maintenir au travail un plus grand nombre de salariés.

Dans la mesure du possible, compte tenu des besoins du service, l'Employeur réduit le nombre de salariés de façon à ce que le salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté accomplisse le plus grand nombre d'heures de travail jusqu'à concurrence de la semaine normale de travail.

Le salarié qui déplace doit respecter les qualifications prévues à l'annexe « F » (règles de maximisation) de la convention collective de travail.

Le salarié qui subit une réduction d'heure de travail à plus de 48 heures d'avis peut déplacer un salarié détenant moins d'ancienneté. Le déplacement doit être effectué de la façon suivante :

- Par le déplacement d'un salarié ayant moins d'ancienneté de groupe parmi les salariés de sa classification qui appartiennent à sa catégorie d'origine
- Par le déplacement d'un salarié ayant moins d'ancienneté de groupe parmi les salariées d'une autre classification qui appartiennent à sa catégorie d'origine
- Par le déplacement d'un salarié ayant moins d'ancienneté de groupe parmi les salariés d'une autre catégorie du groupe concerné.

Le salarié qui subit une réduction d'heure ou celui ainsi déplacé peut faire valoir son droit de déplacement seulement pour la journée où il y a réduction d'heure de travail.

Le dernier salarié victime du déplacement ne peut se voir octroyer l'indemnité prévu à l'article 4.5.1 b) de la convention collective de travail.

Article 6.2 Abolition de postes

6.2.1 (2015) Lorsque l'Employeur abolit un poste dans l'unité de négociation, le salarié régulier concerné doit, compte tenu de ses qualifications, tel que défini à la clause 1.3.24, déplacer:

a) dans son groupe, un salarié possédant moins d'ancienneté de groupe, à défaut;

b) dans un autre groupe, un salarié régulier ayant moins d'ancienneté.

Le salarié dont le poste est aboli et qui possède les qualifications requises pour déplacer un autre salarié, bénéficie de la clause 6.7.3.

Un salarié à temps partiel ne peut exercer un droit de déplacement qu'eu égard à un autre salarié à temps partiel.

6.2.2 (2015) L'Employeur donne un avis d'au moins dix (10) jours ouvrables au Syndicat ainsi qu'au salarié concerné lorsqu'il juge nécessaire de procéder à l'abolition d'un poste. Cet avis informe le salarié de son droit de déplacement prévu à la clause 6.2.1. Suite à la réception de cet avis, le salarié dispose de sept (7) jours de calendrier pour faire son choix.

6.2.3 (2006) Dans l'éventualité où un emploi aboli et réinstallé par l'Employeur au cours de la durée de la présente convention, le salarié dont le poste a été aboli peut revenir à son ancien emploi avec tous les avantages qu'il avait avant l'abolition. Si le salarié refuse de reprendre son ancien poste, ce poste doit être réaffiché en conformité avec le Chapitre 5 *Attribution de poste*. De plus, il en est de même pour tous les salariés déplacés suite à l'abolition.

Article 6.3 Mise à pied

6.3.1 (2006)

a) Dans tous les cas d'interruption de travail pour une période de sept (7) jours consécutifs et plus dans un poste de travail, le salarié qui a le moins d'ancienneté de groupe à l'intérieur d'une classification dans une catégorie est le premier (1er) à être mis à pied, à condition que les salariés qui restent au travail soient qualifiés pour accomplir le travail disponible.

(2011) Dans un tel cas, l'Employeur remet au salarié une cessation d'emploi conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi.*

b) (2015) Dans chaque classification, à l'intérieur d'une même catégorie dans un groupe concerné et selon l'ancienneté de groupe des salariés, les mises à pied doivent être effectuées selon l'ordre suivant:

1. Le salarié saisonnier ou temporaire embauché à cette fin, s'il y a lieu.

2. Le salarié régulier ou occasionnel occupe une affectation saisonnière provenant d'un autre groupe, s'il y a lieu. Ce salarié est planifié à l'horaire en fonction des heures de l'affectation saisonnière ou temporaire s'il y a lieu, et ce, peu importe son statut.

3. Le salarié occasionnel.

4. Le salarié régulier ou occasionnel sur une affectation saisonnière ou temporaire dans son groupe, s'il y a lieu. Ce salarié est planifié à l'horaire en fonction des heures de l'affectation saisonnière ou temporaire, s'il y a lieu, et ce, peu importe son statut.

5. Le salarié régulier à temps partiel.

6. Le salarié sur une affectation temporaire dans son groupe.

7. Le salarié régulier à temps complet.

c) L'avis de mise à pied doit être signifié, par écrit, au salarié, au moins cinq (5) jours ouvrables avant telle mise à pied.

6.3.2 (2015) Un salarié mis à pied peut faire valoir ses droits dans son propre groupe d'ancienneté pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté de groupe que lui, à condition toutefois qu'il soit qualifié pour accomplir le travail.

Le salarié déplacé peut faire valoir à son tour ses droits d'ancienneté aux mêmes conditions.

6.3.3 (2015) Un salarié qui fait valoir ses droits d'ancienneté conformément aux dispositions de la clause 6.3.2, doit formuler son choix par écrit dans les sept (7) jours de calendrier de l'avis de sa mise à pied. Il doit commencer à travailler à sa nouvelle occupation dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de son choix ou la date prévue de sa mise à pied, à moins d'empêchement sérieux pour cause de maladie ou d'absence autorisée.

6.3.4 (2006) Dans le cas d'une mise à pied pour une période de plus de six (6) mois, l'Employeur convient de donner aux salariés réguliers les préavis prévus à la clause 6.8.1.

6.3.5 (2006) Un salarié peut choisir la mise à pied plutôt que de se prévaloir de son droit de déplacer un autre salarié au sens des clauses 6.3.2 et 6.3.3 ci-dessus.

Article 6.4 Rappel au travail

6.4.1 (2006) Les salariés mis à pied sont rappelés au travail dans l'ordre prévu à la clause 4.3.1, dans leur catégorie par ordre d'ancienneté de groupe à la condition qu'il soit qualifié pour accomplir le travail.

6.4.2 Si le salarié désire être rappelé dans une autre classification que la sienne, il doit en aviser son chef de service par écrit.

6.4.3 (2015) Pour fins de rappel, tout salarié doit fournir par écrit au bureau des ressources humaines ses nom, adresse, numéro de téléphone et adresse de courriel. Il doit aviser ce service de tout changement qui pourrait survenir, et ce, s'il désire être rappelé.

6.4.4 (2006) Un salarié qui accepte un rappel au travail dans un autre groupe que celui qu'il occupait au moment de sa mise à pied est réputé être en mise à pied dans sa classification pour fins de rappel au travail.

Le salarié mis à pied qui est en déplacement doit faire les heures dans sa classification d'origine aussitôt qu'il **y** a des heures disponibles. Il conserve le droit de déplacement et le statut de salarié en mise à pied tant qu'il n'y a pas vingt-quatre (24) heures normales dans une semaine dans sa classification d'origine. Le salarié a la responsabilité de prendre connaissance de l'horaire, Si le salarié n'est pas rappelé dans sa classification d'origine dans les six (6) mois de sa mise à pied, il perd son droit de rappel sur ce poste et il devient titulaire du poste qu'il occupe présentement.

Dans l'éventualité où il est prévu que la mise à pied dure plus de six (6) mois, le salarié qui choisit de déplacer maintient son droit de rappel pour une période maximale de douze (12) mois. À la fin de cette période, il devient titulaire du poste qu'il occupe présentement.

6.4.5 **Rappel au travail du salarié en période d'essai**

(2006) Pour le salarié qui est mis à pied avant d'avoir acquis son droit d'ancienneté au sens de la clause 3.1.2, l'Employeur s'engage à le rappeler au travail, sauf lors de l'application des règles prévues à la clause 3.3.1 avant de procéder à l'utilisation de salariés saisonniers ou à un nouvel embauchage. Le salarié en période d'essai mis à pied qui est rappelé au travail doit poursuivre sa période d'essai là où il était rendu au moment de la mise à pied.

Article 6.5 Sécurité d'emploi

6.5.1 **Incapacité d'occuper son emploi de façon permanente**

(2015) Sous réserve d'un accord écrit entre les parties, un salarié régulier qui selon toute évidence médicale devient inapte à remplir son emploi habituel de façon permanente,

peut être muté à un autre emploi dans son groupe et en respect de l'ancienneté de groupe ou à défaut, déplacer selon les dispositions prévues à l'article 6.2.1 b).

6.5.2 **Programme d'aide aux employés**

(2006). L'Employeur consent pour la durée de la présente convention à maintenir le Programme d'aide aux salariés (P.A.E.) qui est en place depuis le 1er mars 1998. Toute référence d'un salarié au programme par l'une ou l'autre des parties doit demeurer confidentielle.

Article 6.6 Formation – Perfectionnement

6.6.1 (2003) Le Syndicat communique à l'Employeur toute recommandation qu'il juge pertinente concernant la formation professionnelle et le perfectionnement des salariés dans le cadre des activités du comité des relations de travail.

6.6.2 Les programmes de formation sont établis par l'Employeur et à ses frais.

6.6.3 (2015) Un salarié qui ne peut dispenser sa prestation de travail en raison d'un cours de formation ou de perfectionnement exigé par l'Employeur est indemnisé pour sa perte de salaire. Il reçoit également, s'il y a lieu, l'indemnité forfaitaire horaire pour chaque heure de travail où il est privé de pourboires.

Les frais d'inscription, de scolarité, les livres et matériel didactique nécessaires ainsi que les frais de transport et de repas pris en dehors de la région sont entièrement remboursés par l'Employeur, conformément aux politiques et budgets établis, le tout sur présentation de pièces justificatives.

6.6.4 (2015) Tout cours de formation ou de perfectionnement qui n'est pas visé par la clause 6.6.3 suivi par un salarié régulier à temps complet pour répondre aux besoins de l'Employeur et visant à améliorer sa performance dans sa fonction, doit être autorisé au préalable par l'Employeur, par écrit, afin de pouvoir faire l'objet d'un remboursement des frais de scolarité lorsque le cours suivi est réussi.

6.6.5 (2003) L'Employeur et le Syndicat encouragent les salariés à se familiariser avec d'autres emplois chez l'Employeur. Ce dernier lui en fournit l'occasion pendant les heures normales de travail à la condition que son emploi n'en souffre pas.

6.6.6 (2015)

a) Lorsqu'un salarié doit, à la demande de l'Employeur, assister à un cours de formation et de perfectionnement ou à une rencontre d'information ou de communication obligatoire qui précède ou suit immédiatement les heures normales

de travail du salarié, il est rémunéré au taux de salaire qui s'applique pour le temps passé audit cours. Toutefois, l'Employeur convient de favoriser la tenue desdits cours de formation sur les heures normales de travail.

Le salarié qui est en congé hebdomadaire, en vacances ou selon l'article 9.4 en absence autorisée, ne peut être contraint de se présenter à une telle rencontre.

b) Lorsqu'un salarié doit, à la demande de l'Employeur, se présenter au travail pour assister à un cours de formation et de perfectionnement ou à une rencontre de communication obligatoire qui n'est pas programmée en continuité de ses heures régulières de travail, il est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures au taux de salaire applicable.

Article 6.7 Changements technologiques et techniques

6.7.1 (2015) Dans l'éventualité d'une amélioration technologique ou dans les procédés et méthodes de travail, ou advenant un changement d'importance dans l'organisation du travail à l'intérieur d'un groupe, d'une catégorie ou d'une classification, l'Employeur doit, avec la collaboration du Syndicat, faciliter au salarié affecté l'adaptation auxdites améliorations, modifications ou transformations.

6.7.2 (2006) Dans tous les cas prévus à la clause 6.7.1, l'Employeur donne au Syndicat un préavis écrit d'au moins quarante-cinq (45) jours. Ce préavis doit contenir les informations suivantes :

a) la date prévue pour le changement technologique;
b) la nature du changement technologique;
c) les occupations visées ou le ou les salariés visés;
d) les moyens envisagés pour permettre au salarié de s'y adapter.

6.7.3 (2006) Dans tous les cas prévus à la clause 6.7.1, l'Employeur doit fournir une période de formation et familiarisation appropriée ne devant pas excéder deux cent quarante (240) heures normales de service rémunéré, aux salariés directement affectés par un tel changement en tenant compte de l'ancienneté de groupe, et ce, afin de donner la possibilité aux salariés visés de maintenir leur emploi.

6.7.4 (2020) Dans l'éventualité où un poste de travail est aboli par suite de l'application de la clause 6.7.1, le titulaire doit faire valoir ses droits conformément à la clause 6.2.1.

Le salarié visé par la présente clause doit obtenir une période d'essai n'excédant pas deux cent quarante (240) heures normales suivant l'abolition de son poste pour démontrer qu'il est qualifié pour accomplir le travail, et cela, jusqu'à concurrence de trois (3) essais.

Si le salarié choisit une nouvelle occupation avant l'expiration de ce délai, il doit en aviser, par écrit, le directeur Talent et Culture.

6.7.5 (2006) Le salarié qui ne s'est pas qualifié pour accomplir le travail conformément à la clause 6.7.4, a droit, à son choix :

- à une indemnité compensatoire de licenciement égale au préavis de la clause 6.8.1, et ce, s'il remet sa démission;

- d'être considéré comme salarié mis à pied, auquel cas la clause 6.8.1 s'applique.

Article 6.8 Préavis

6.8.1 (2006)

a) Un salarié qui a complété trois (3) mois de service continu a droit préavis suivant avant d'être licencié ou mis à pied pour une période de plus de six (6) mois :

1. une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu; ou
2. deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service continu; ou
3. quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu; ou
4. huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

b) À défaut de préavis, sauf dans les cas de congédiement ou si la mise à pied résulte d'un cas fortuit, l'Employeur doit verser au salarié une indemnité compensatoire équivalente à son salaire régulier, et ce, pour la période correspondante à la durée du préavis mentionné au paragraphe a).

Toutefois, en ce qui concerne le salarié licencié ou mis à pied pour plus de six (6) mois, l'Employeur n'est tenu de verser l'indemnité compensatoire pour défaut d'avoir donné l'avis de mise à pied avant que l'une des conditions suivantes ne soit rencontrée :

- à l'expiration de son droit de rappel, s'il n'a pas été rappelé au travail; ou
- un (1) an après la mise à pied.

6.8.2. **Indemnité de séparation**

(2015) Dans tous les cas de cessation de ses activités définitive, totale ou partielle, le salarié régulier possédant un minimum de cinq (5) ans de service continu et ayant exercé tous ses droits de supplantation, reçoit une indemnité de séparation équivalant à une (1) semaine de salaire à son taux horaire régulier par année de service jusqu'à un maximum de trente (30) semaines. L'indemnité de séparation payable est réduite de la durée de tout préavis écrit remis préalablement par l'Employeur conformément à l'article 6.8.1.

L'indemnité est versée au salarié au moment où il remet à l'Employeur une quittance complète et finale.

6.8.3 **Indemnité de départ à la retraite**

(2020) À compter du 1er janvier 2020, un salarié qui a atteint le facteur soixante-dix (70) (son âge plus le nombre d'années service) reçoit une indemnité de départ équivalant à une (1) semaine de salaire par année de service jusqu'à concurrence de huit mille dollars (8 000,00 $). L'Employeur accorde les demandes selon le principe du «premier arrivé premier servi». Le total des indemnités payables est de quatre-vingt mille dollars (80 000,00 $) pour chaque année de calendrier.

Du 1er octobre au 15 novembre de l'année précédant l'année de la retraite, les salariés devront faire une demande par écrit stipulant la date désirée de leur départ. Durant cette période, les indemnités seront attribuées par ordre d'ancienneté aux salariés ayant fait leur demande durant l'année.

Suite à cette période, à compter du 16 novembre, les salariés qui signifieront qu'ils désirent quitter pour la retraite se verront attribuer, selon les principes premier arrivé, premier servi (premier salarié ayant déposé par écrit son intention de quitter pour la retraite), les indemnités payables restantes qui n'auront pas été attribuées pour l'année et ce, conformément aux montants maximums pouvant être attribués durant l'année.

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

Article 6.9 Sous-traitance

6.9.1 a) (2015) Pendant la durée de la convention collective, l'Employeur convient de ne pas donner à sous-contrat du travail habituellement exécuté par les salariés membres de l'accréditation (réf :1.2.1), si cela a pour effet d'entrainer la mise a pied, d'empêcher le rappel au travail ou d'occasionner une réduction d'heures ou de jours de travail pour un salarié (compte tenu de la disponibilité exprimée par lui) ou d'empêcher la création d'un poste régulier, sauf pour ce qui est ci-après prévu :

1. Lorsque la main-d'œuvre n'a pas l'expertise requise.

2. Le travail urgent découlant d'événements, tels que feu, dégât d'eau majeur, ayant pour but de maintenir le service à la clientèle ou dans le but de préserver la santé et la sécurité des invités, des salariés et autres personnes.

3. Le travail de construction.

4. Le travail de rénovations additionnelles aux travaux normalement effectués par les salariés du Groupe 5. Cependant, si cela survient en période de mise à pied des salariés du Groupe 5, l'Employeur favorise l'utilisation des salariés de ce groupe pour du travail normalement confié à eux. Il est entendu que cette

clause s'applique seulement pour les classifications dont les tâches sont pertinentes au travail à exécuter.

5. Le travail qui a déjà été concédé à des tiers avant le 23 mars 1998. Voir la liste établie à titre indicatif seulement prévue à l'annexe «C» de la convention collective.

b) (2015) Lorsque le paragraphe a) s'applique, le Syndicat peut demander une rencontre du comité de relations de travail afin de discuter des raisons qui motivent la décision de l'Employeur. L'Employeur convient de fournir au Syndicat l'information pertinente pour cette discussion.

CHAPITRE 7
GRIEF, MÉSENTENTE ET ARBITRAGE

Article 7.1 Procédure de règlement des griefs

7.1.1 Avant de formuler un grief par écrit, sauf dans le cas de congédiement et de suspension, un salarié doit discuter avec son supérieur immédiat ou en son absence son représentant, afin de lui permettre de régler le problème rencontré, et ce, avant de passer à la procédure de règlement des griefs. Le salarié peut, s'il le désire, se faire accompagner par un délégué syndical.

7.1.2 (1998) Le salarié, un représentant syndical, le Syndicat et l'Employeur peuvent soumettre un grief dans les cas de mésententes relatives à l'interprétation ou l'application de la convention collective. Tout grief devra être soumis par écrit, à l'autre partie, selon la procédure énoncée ci-après.

7.1.3 **Grief collectif**

(1998) Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature surviennent, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble, afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

Tout grief collectif doit être signé par un représentant syndical ou le Syndicat et soumis à la première (1re) étape de la procédure de griefs et doit être accompagné d'une liste des noms de tous les salariés concernés.

Il est convenu que cette disposition n'a pas pour but de contourner la procédure de présentation d'un ou des griefs individuels.

7.1.4 **Première (1re) étape**

(2020) Le salarié concerné qui n'a pas obtenu satisfaction suite à l'application de la clause 7.1.1, ou l'une des parties mentionnées à la clause 7.1.2, peut soumettre le grief par écrit au directeur Talent et Culture ou son représentant dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de l'événement ou de la connaissance des faits y donnant lieu. Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical.

7.1.5 **Deuxième (2e) étape**

(2020) Le directeur Talent et Culture ou son représentant doit rendre sa décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

Si le Syndicat juge insatisfaisante la décision écrite de l'Employeur, ou si elle n'est pas donnée dans les délais impartis, à la demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre avec le comité de griefs doit avoir lieu dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision écrite de l'Employeur ou de son délai imparti pour y répondre. S'il n'y a pas de rencontre ou aucune entente écrite n'intervient dans les dix (10) jours ouvrables suivant ladite rencontre, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage.

7.1.6 (2011) Dans le cas de congédiement et de suspension, le grief peut être déposé et référé directement au comité de griefs, ou déféré à l'arbitrage selon les dispositions de la clause 7.2.1.

7.1.7 **Entente**

Tout règlement qui intervient dans le cadre de la procédure de griefs et d'arbitrage, doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties. Cette entente lie le Syndicat et l'Employeur et le ou les salariés concernés.

7.1.8 (2011) Tout grief déposé par le délégué syndical ou par le Syndicat doit mentionner, à titre indicatif, la date, la nature de l'événement et dans la mesure du possible, la correction demandée.

Article 7.2 Arbitrage

7.2.1 (2011) À défaut d'entente écrite, une partie peut, par un avis écrit transmis à l'autre partie, déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné à la clause 7.1.5.

7.2.2 La demande d'arbitrage adressée à l'autre partie doit contenir le nom de l'arbitre qu'elle désire pour entendre le grief. Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de la demande d'arbitrage, l'autre partie doit confirmer si elle accepte ou refuse le choix de l'arbitre exprimé par la partie qui a demandé l'arbitrage.

7.2.3 (2011) Le grief est déféré à l'arbitrage, par une partie, par un écrit indiquant le numéro du grief déféré à l'arbitrage et suggérant le nom de deux (2) arbitres. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministère du Travail d'en désigner un (1).

7.2.4 (2006) L'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable à l'audition du grief. L'arbitre a compétence et autorité pour interpréter et appliquer les dispositions de cette convention; il n'a pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender de quelque façon que ce soit les dispositions de cette convention, ni de leur substituer de nouvelles dispositions.

7.2.5 **Pouvoirs de l'arbitre**

Dans le cas de mesures disciplinaires, t'arbitre a le pouvoir de confirmer, annuler ou modifier la décision de l'Employeur ou y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Il est entendu que cette décision doit être compatible avec les termes et dispositions de la convention.

7.2.6 **Témoin – Plaignant**

(2006) Lorsque l'arbitrage a lieu dans les locaux de l'Employeur, le salarié appelé à témoigner est libéré sans perte de salaire pour la durée de son témoignage. Après son témoignage, l'Employeur peut retourner le salarié à ses occupations habituelles.

7.2.7 **Sentence arbitrale**

(2006) La sentence arbitrale est sans appel et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti. L'arbitre doit rendre sa sentence dans les meilleurs délais.

7.2.8. **Frais et honoraires**

(2006) L'Employeur et le Syndicat assument leurs propres frais d'arbitrage. Cependant, les deux (2) parties assument en parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

Les délais et la procédure décrits au chapitre 7 sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par une entente écrite entre les parties.

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

Article 7.3 Mesures disciplinaires

7.3.1 (2006) L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

Toute mesure disciplinaire peut être contestée suivant la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

7.3.2 (2006)

a) Avant d'imposer une suspension ou un congédiement disciplinaire, l'Employeur rencontre le salarié en vue de connaître sa version des faits et pour lui permettre, s'il y a lieu, de faire des représentations. Le salarié doit être accompagné d'un représentant syndical.

b) À moins d'entente écrite à l'effet contraire, cette rencontre doit être tenue dans les dix (10) jours ouvrables suivant les faits ou la connaissance des faits à l'origine de la rencontre. La rencontre a lieu après que les parties se sont entendues sur l'heure et l'endroit de la rencontre. À défaut d'entente dans les quarante-huit (48) heures, l'Employeur fixe l'heure et l'endroit de la rencontre. Dans la mesure du possible, cette rencontre a lieu lors d'une journée ou le salarié est normalement planifié à l'horaire ou immédiatement avant ou après son quart de travail.

L'Employeur doit aviser par écrit le salarié, avec copie au Syndicat, au moins quarante-huit (48) heures de la rencontre, de la nature des reproches portés contre le salarié. L'Employeur informe également le Syndicat des personnes qui seront présentes à cette rencontre. Le salarié doit être accompagné d'un représentant syndical.

c) S'il y a lieu, l'Employeur impose une mesure disciplinaire dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre.

d) Toute mesure disciplinaire est imposée par écrit. Cet écrit doit contenir la nature de la mesure imposée, la date de l'offense et les motifs de la mesure imposée. Copie est remise au Syndicat.

e) (2011) Si la mesure disciplinaire imposée consiste en une suspension sans solde, celle-ci est imposée au salarié à compter du premier quart de travail où le salarié doit être au travail.

7.3.3 (2006) Toute mesure disciplinaire déposée au dossier du salarié datant de plus de neuf (9) mois ne peut être invoquée par la suite.

Toutefois, dans le cas de récidive pour un incident de même nature datant de moins de neuf (9) mois, toute mesure disciplinaire déposée au dossier du salarié datant de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée par la suite.

De plus, toute mesure disciplinaire non imposée dans le délai imparti au paragraphe 7.3.2, ne peut être invoquée contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'arbitre de griefs.

7.3.4 **Suspension administrative**

(2011) Lorsque l'Employeur n'impose aucune mesure disciplinaire suite à une suspension administrative pour fins d'enquête, il verse alors au salarié, s'il y a lieu, les sommes qui lui sont dues et que celui-ci n'a pu toucher en raison de cette suspension administrative. Les sommes dues sont versées dans les quarante-huit (48) heures ouvrables.

7.3.5 **Dossier du salarié**

(2020) Un salarié, s'il le désire, peut, après avoir pris rendez-vous au bureau Talent et Culture consulter son dossier personnel pendant les heures d'ouverture du bureau Talent et Culture. Il peut prendre un rendez-vous durant ses heures normales de travail à la condition qu'il demande et obtienne la permission de son supérieur immédiat, telle demande ne peut être indûment refusée. Les parties reconnaissent que le contenu du dossier du salarié est confidentiel conformément aux lois applicables.

Le salarié peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical. La consultation du dossier doit avoir lieu dans un délai raisonnable suivant la demande et le salarié peut obtenir la première (1re) copie de son dossier sans frais et toute mise à jour subséquente sans frais.

Suite à un dossier personnel sur le rendement d'un salarié nécessitant une rencontre formelle avec son chef de service, une copie de ce dossier personnel est remise au Syndicat.

7.3.6 **Signature de document**

Si, à la demande de l'Employeur, un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il doit le signer mais seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé, et sa signature ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.

7.3.7 (2006) Dans le cas de toute mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

7.3.8 **Plainte de client**

(2006) Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire à un salarié suite à une plainte écrite reçue d'un ou de plusieurs clients, l'Employeur en remet une copie au Syndicat sur demande. Toute information personnelle sur l'identité du client est oblitérée.

CHAPITRE 8
RÉMUNÉRATION

Article 8.1 Règles relatives au salaire

8.1.1 Taux de salaire

(2006) Les classifications auxquelles s'appliquent la présente convention et les taux des salaires payés pour chaque classification sont indiquées à l'annexe « A » qui fait partie intégrante de la présente convention.

Suite à la création d'une nouvelle classification en cours de convention collective, l'annexe « A » est amendée pour prévoir cette classification et le taux de salaire convenu entre les parties.

8.1.2 Indemnité minimale (2006)

a) Sous réserve des dispositions de la clause 4.1.5, tout salarié qui se présente au travail selon son horaire de travail, a droit à une indemnité égale aux heures pour lesquelles il a été programmé à l'horaire à son taux de salaire régulier. L'indemnité doit être égale aux heures programmées à l'horaire, sans être inférieure à au moins quatre (4) heures à son taux de salaire horaire régulier.

b) Un salarié qui se présente au lieu de travail à la demande de son Employeur et qui travaille moins de quatre (4) heures consécutives, a droit à une indemnité égale à quatre (4) heures de son taux de salaire horaire.

c) Lorsqu'un salarié est rappelé au travail alors qu'il a quitté les lieux de travail, il est rémunéré une fois et demie (1 1/2) le taux de son salaire horaire et ne peut recevoir moins que l'équivalent de quatre (4) heures au taux de son salaire horaire majoré de cinquante pour cent (50%).

d) Un salarié qui se présente au travail à la demande de son Employeur pour la catégorie « banquet » et qui travaille moins de trois (3) heures consécutives, a droit à une indemnité égale à trois (3) heures de son taux de salaire horaire.

e) (2003) Lorsqu'un salarié est requis de travailler selon l'horaire de travail ou appelé au travail par l'Employeur pour effectuer du travail durant ses jours de congé hebdomadaire, il a droit à une rémunération minimale de quatre (4) heures à son taux de salaire horaire habituel, majoré de cent pour cent (100%).

f) Un salarié dont l'horaire de travail est modifié moins de quarante-huit (48) heures à l'avance à droit à l'indemnité prévue à la clause 4.5.1 b).

8.1.3 **Versement de la paie**

La paie des salariés, pour le travail effectué les deux (2) semaines précédentes, est remise au salarié à toutes les deux (2) semaines, le jeudi avant-midi ou s'il le désire, elle est déposée à son compte, au plus tard le jeudi matin à une institution financière de son choix.

8.1.4 **Jour férié**

Si le jeudi est un jour férié ou un jour où les institutions financières sont fermées, la paie est remise le jour précédent.

8.1.5 **Bulletin de paie et relevé** (2015)

a) Les mentions suivantes doivent apparaître sur le relevé de paie de chaque salarié qui lui est remis dans une enveloppe scellée au plus tard le jeudi matin qui coïncide avec le versement de la paie :

1. Le nom de l'Employeur.
2. Les nom et prénom du salarié.
3. L'identification de l'emploi du salarié.
4. La date du paiement et la période de travail qui correspondent au paiement.
5. Le nombre d'heures payées au taux normal.
6. Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable.
7. La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées.
8. Le taux du salaire.
9. Le montant du salaire brut.
10. La nature et le montant des déductions opérées.
11. Le montant du salaire net versé au salarié.
12. Le cumul du salaire brut gagné depuis le 1er janvier de l'année courante.
13. Le cumul des heures par paie et le cumul annuel des heures.
14. Le montant des pourboires versés, attribués et déclarés.

b) L'Employeur remet au salarié les relevés aux fins d'impôts (T-4 et Relevé 1) en y inscrivant les montants correspondant pour chacune des déductions applicables pour le salarié et s'il y a lieu un document attestant de sa participation au régime d'assurance collective et du montant de prime payé par le salarié, et ce, au plus tard à la fin du mois de février de chaque année.

c) Un salarié peut demander, en s'adressant au service des ressources humaines, à connaitre l'état de ses différentes banques de temps (temps supplémentaire, fériés et vacances). Ces informations lui sont fournies dans les sept (7) jours.

8.1.6 (2011) Lorsqu'une paie comporte une erreur de vingt-cinq dollars (25,00 $) et plus et que celle-ci résulte de l'Employeur, le salarié peut demander à recevoir un chèque pour rectifier l'erreur. Le chèque est remis le jour ouvrable suivant la demande, en autant que

celle-ci soit faite avant quinze heures (15h00). Dans les autres cas, la correction est faite sur la paie subséquente.

8.1.7 (2020) Les modalités de remboursement d'une somme payée en trop au salarié, soit par l'Employeur ou par la CNESST, doivent être préalablement discutées avec ce dernier pour que ladite somme soit remboursée dans les plus brefs délais. À défaut d'entente, ces modalités ne peuvent prévoir un remboursement hebdomadaire supérieur à dix pour cent (10%) du salaire brut hebdomadaire.

8.1.8 **Cessation d'emploi**

Tout salarié qui quitte définitivement les services de l'Employeur a le droit de recevoir le salaire qui lui est dû ainsi que tout document relatif à la cessation d'emploi requis en vertu de la loi, et ce, à la première (1re) paie qui suit son départ. Le salarié lors de son départ doit remettre à l'Employeur tous les biens appartenant à ce dernier.

8.1.9 **Examen médical**

a) (2006) L'Employeur peut, pour des raisons justes et suffisantes dont la preuve lui incombe, exiger d'un salarié qu'il subisse un examen médical. Dans la mesure du possible cet examen a lieu pendant les heures normales de travail, et ce, sans perte de salaire, par un médecin désigné et payé par l'Employeur. Ce dernier doit donner un préavis de quarante-huit (48) heures au salarié en lui spécifiant la date, l'heure et l'endroit. Le salarié qui n'accepte pas le rapport médical, peut soumettre le cas directement à l'arbitrage prévu à l'article 7.2.

b) (2011) Lorsque l'examen médical ne peut avoir lieu pendant ses heures normales de travail, l'Employeur verse au salarié qui doit se présenter à un examen médical à l'extérieur de ses heures normales de travail, une indemnité de trois (3) heures de salaire.

Cette indemnité n'est toutefois pas payable au salarié qui est en période de mise à pied, en congé sans solde, qui est absent pour toute autre raison prévue à la convention collective, ou qui reçoit une indemnité d'assurance emploi, une indemnité d'invalidité, une indemnité pour une lésion professionnelle ou une indemnité de même nature.

8.1.10 **Affectation temporaire**

Le salarié temporairement affecté à un poste mieux rémunéré pour une période de une (1) heure et plus et qui en remplit les fonctions pour l'accomplissement habituel des tâches qui s'y rattachent est rémunéré au taux le plus élevé pour le temps consacré à ce travail.

Si l'affectation temporaire est pour trois (3) heures et plus, il est rémunéré au taux le plus élevé pour la journée entière. Le fait d'assister un salarié mieux rémunéré par suite

d'un surcroît de travail momentané ne constitue pas une affectation temporaire à un poste mieux rémunéré.

8.1.11 (2006) Un salarié temporairement affecté à un emploi moins rémunéré conserve la rémunération de son emploi habituel.

8.1.12 **Nouvel emploi**

(2003) Si, pendant la durée de la présente convention, l'Employeur transforme substantiellement un emploi ou en crée un nouveau qui ne peut être rangé dans les classifications existantes prévues à l'annexe « A », il avise le Syndicat par écrit.

Dans les trente (30) jours de la notification au Syndicat, l'Employeur et le Syndicat, se rencontrent à une date entendue entre eux, tentent de déterminer le taux de salaire du nouvel emploi par voie d'entente.

Si aucune entente n'intervient lors de cette rencontre, l'Employeur détermine le taux de salaire de l'emploi et le Syndicat, en cas de désaccord, peut recourir à la procédure d'arbitrage selon les dispositions de la convention.

Article 8.2 Primes et bris d'outils

8.2.1 (2015) L'Employeur verse les primes suivantes :

a) Prime de nuit

(2015) À compter de la signature de la présente entente collective, les salariés en affectation temporaire de nuit bénéficient d'une prime de nuit de quatre-vingt- dix cents (0,90 $) pour chaque heure travaillée en autant que l'affectation temporaire comporte la moitié des heures travaillées entre minuit (24h00) et cinq heures (5h00).

Il est entendu que cette disposition s'applique uniquement aux classifications n'ayant pas de tarif de nuit, tel qu'apparaissant à l'annexe «A» de la présente convention collective.

b) **Prime de formation**

Un salarié qui accepte, à la demande de l'Employeur, de donner de l'entraînement ou de la formation à un salarié sur un poste de travail, voit son taux horaire de salaire majoré de soixante-quinze cents (0,75 $) l'heure pour chaque heure ou partie d'heure où il agit à titre de formateur ou entraîneur de personnel.

c) **Prime d'affectation fractionnée**

Le salarié qui travaille sur une affectation fractionnée reçoit, s'il y a lieu, la prime prévue à la clause 4.10.4.

d) **Prime de traiteur** (2020)

Le salarié de la catégorie plonge qui travaille à une activité de traiteur voit son taux horaire majoré d'un dollar (1,00 $) l'heure à compter du 1er janvier 2022, et ce, pour chaque heure ou partie d'heure où il agit comme plongeur durant une telle activité.

8.2.2 **Bris d'outils**

(2006) L'Employeur voit à la réparation ou au remplacement des couteaux personnels utilisés par les salariés réguliers de la production alimentaire lorsque ceux-ci sont exigés par l'Employeur, et ce, en cas de bris ou d'usure et sur remise du couteau devenu hors d'usage seulement.

L'Employeur voit à la réparation ou au remplacement des outils manuels personnels utilisés par les salariés réguliers du Groupe 5, lorsque ceux-ci sont exigés par l'Employeur, et ce, en cas de bris et sur remise des outils brisés seulement.

Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention, l'Employeur remet au Syndicat un inventaire des outils manuels personnels qu'il exige. Il en est ainsi pour les besoins futurs. Les outils ou couteaux ainsi remplacés le sont par un outil ou couteau de valeur équivalente.

8.2.3 **Cartes de compétence** (2020)

Les frais exigés par l'autorité compétente afin de renouveler une carte de compétence ou un permis exigé par la loi pour l'exercice des fonctions de plombier, électricien, frigoriste, serrurier et agent de sécurité sont remboursés au salarié concerné sur présentation des pièces justificatives.

CHAPITRE 9
CONGÉS

Article 9.1 Vacances annuelles payées

9.1.1 (2020) L'année de référence pour fins de durée et du calcul de la rémunération des vacances annuelles payées se situe de la première à la dernière période de paie de chaque année précédant la date d'acquisition du droit aux vacances annuelles payées.

9.1.2 (2020) Le salarié qui au 1er janvier d'une année n'a pas complété un (1) an de service continu auprès de l'Employeur a droit à une (1) journée de vacances par mois de service continu jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables et à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné de l'année précédente.

9.1.3 (2003) Le salarié qui au 1er janvier d'une année a complété un (1) an de service continu auprès de l'Employeur, a droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné pendant l'année de référence.

9.1.4 (2003) Le salarié qui au 1er janvier d'une année a complété trois (3) ans de service continu auprès de l'Employeur, a droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de six pour cent (6%) du salaire brut gagné pendant l'année de référence.

9.1.5 (2003) Le salarié qui au 1er janvier d'une année a complété sept (7) ans de service continu auprès de l'Employeur, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées a raison de huit pour cent (8%) du salaire brut gagné pendant l'année de référence.

9.1.6 (2020) Le salarié qui, au 1er janvier d'une année, a complété quatorze (14) ans de service continu auprès de l'Employeur, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées à raison de dix pour cent (10%) du salaire brut gagné pendant l'année de référence. Ce pourcentage est de onze pour cent (11%) à partir du 1er janvier 2023.

(2020) Le salarié qui, au 1er janvier d'une année, a complété dix-sept (17) ans de service continu auprès de l'Employeur, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées à raison de onze pour cent (11%) du salaire brut gagné pendant l'année de référence. Ce pourcentage est de douze pour cent (12%) à compter du 1er janvier 2023.

9.1.7 (2020) Le salarié qui au 1er janvier d'une année a complété vingt-deux (22) ans de service continu auprès de l'Employeur, a droit à six (6) semaines de vacances payées à raison de douze pour cent (12%) du salaire brut gagné pendant l'année de référence. Ce pourcentage est de treize pour cent (13%) à partir du 1er janvier 2023.

9.1.8. (2020) À compter du 1er janvier 2023, le salarié qui, au 1er janvier d'une année, a complété trente (30) ans de service continu auprès de l'Employeur, a droit à six (6) semaines de vacances payées à raison de quatorze pour cent (14%) du salaire brut gagné pendant l'année de référence.

9.1.9 (2011) Tous les salariés qui le désirent, ont le droit de prendre deux (2) semaines complètes de vacances durant la période commençant la semaine du 15 mai et se terminant avec la semaine du 15 octobre, et ce, jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines. Un salarié ne peut prendre plus de quatre (4) semaines consécutives de vacances durant la période ci-dessus mentionnée à moins d'une entente écrite entre les parties.

9.1.10 a) **Choix du congé annuel**

(2015) Aux fins de déterminer leurs vacances pour la période prévue à la clause 9.1.8, l'Employeur remet au salarié, au plus tard le 1er mars, une feuille d'inscription indiquant la durée du congé annuel auquel il a droit.

Au plus tard le 15 mars, les salariés inscrivent leur préférence quant au choix de la date de leur congé annuel sur la feuille à cet effet, ainsi qu'un deuxième (2e) choix, pour un maximum de quatre (4) semaines complètes de congé annuel si applicable.

Le salarié qui a plus de quatre (4) semaines complètes de congé annuel, doit suivre la procédure prévue au paragraphe b) pour planifier les semaines de vacances excédentaires qu'il désire prendre dans la période prévue à la clause 9.1.8.

Dans chaque classification respective à l'intérieur de chaque catégorie, l'Employeur détermine la date des vacances annuelles en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés et de leur ancienneté de groupe respectif.

La liste des vacances est affichée pour chaque groupe au plus tard le 31 mars aux endroits habituels.

b) **Choix des autres semaines complètes de congé annuel**

(1998) En tenant compte du premier (1er) affichage du 31 mars, le salarié inscrit sa préférence quant au choix de la date de ses semaines complètes de congé annuel excédentaires ainsi qu'un deuxième (2e) choix, et ce, au plus tard le 15 avril.

Dans chaque classification respective à l'intérieur de chaque catégorie, l'Employeur détermine la date des vacances annuelles en tenant compte du premier (1er) affichage, de la préférence exprimée par les salariés et de leur ancienneté de groupe respectif.

La liste finale des vacances est affichée pour chaque groupe au plus tard le 30 avril aux endroits habituels.

c) (2015) Le salarié régulier qui occupe un poste saisonnier ou temporaire peut voir ses dates de vacances modifiées en fonction des besoins du service.

d) (2015) Dans le cas du salarié qui bénéficie d'une semaine de travail normale prévoyant moins de cinq (5) jours réguliers de travail, une semaine de vacances correspond au nombre de jours de travail qu'il aurait accompli normalement s'il ne bénéficiait pas d'une semaine réduite de travail.

9.1.11 (2020) L'attribution des vacances à l'extérieur de la période prévue à la clause 9.1.9 est régie par les règles suivantes pour les vacances devant être prises dans la période commençant la semaine du 3 janvier et se terminant avec la semaine du 30 avril :

- Le salarié doit en faire la demande à son superviseur immédiat entre le 1er novembre et le 30 novembre de l'année précédente;

- Dans chaque classification respective à l'intérieur de chaque catégorie, l'Employeur détermine la date des vacances annuelles en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés et de leur ancienneté de groupe respective;

- La liste des vacances est affichée pour chaque groupe au plus tard le 15 décembre aux endroits habituels.

Après le 30 novembre, un salarié peut faire une demande pour obtenir des vacances auprès de son supérieur immédiat, au moins cinq (5) jours avant la sortie de l'horaire de travail. Les vacances sont attribuées alors dans l'ordre où elles sont demandées.

9.1.12 (2020) Lors de l'application des clauses 9.1.9 et 9.1.10, l'Employeur ne peut refuser les vacances annuelles payées à un salarié, si le nombre de salariés en vacances annuelles payées pour une semaine complète est inférieur à vingt pour cent (20%) dans une classification avec un minimum d'un (1) salarié à la fois. Toutefois, pour les demandes entre le 20 décembre et le 2 janvier, le pourcentage ci-haut mentionne est de dix pour cent (10%).

Le pourcentage ci-haut mentionné est arrondi à l'unité près. En guise d'exemple, si le ratio est égal à 15,4, le nombre de salariés en vacances correspond à quinze (15) salariés. Si le nombre est de 15,5, le nombre de salarié correspond à seize (16) salariés.

Malgré ce qui précède, un salarié ne peut être en vacances si un remplaçant n'est pas disponible parce qu'il doit remplacer un autre salarié en vacances, et ce, sous réserve de l'ancienneté de groupe des salariés concernés.

9.1.13 (2003) Un salarié peut prendre ses semaines de vacances consécutives ou non consécutives selon son choix. De plus, il peut, s'il le désire, fractionner ses vacances en journées séparées. Toutefois, l'Employeur peut refuser si cela a pour effet d'empêcher l'octroi d'une semaine complète de vacances à un autre salarié, et ce, peu importe l'ancienneté ou le statut de ce dernier.

9.1.14 (2003) Un salarié qui a été avisé de la date de ses vacances ne peut voir sa date de vacances déplacée par un autre salarié et il est tenu de prendre ses vacances au moment indiqué, à moins d'entente écrite entre les parties à l'effet contraire.

9.1.15 Un salarié peut changer ses dates de vacances après entente avec son supérieur immédiat, à la condition que la période de vacances des autres salariés soit respectée.

9.1.16 (2006)

a) (2020) Le salarié qui désire prendre ses vacances à un temps autre que durant la période prévue à 9.1.10, prend ses vacances à une date convenue entre l'Employeur et le salarié. L'Employeur doit accorder les vacances à la date demandée par le salarié si le nombre de salariés en vacances annuelles est inférieur à vingt pour cent (20%) dans son groupe (dans le groupe 3 – dans la « catégorie » plutôt que dans le « groupe ») avec un minimum de un (1) salarié à la fois. Toutefois, pour les demandes entre le 20 décembre et le 2 janvier le pourcentage ci-haut mentionné est de dix pour cent (10%).

Le pourcentage ci-haut mentionné, selon la période, est arrondi à l'unité près. En guise d'exemple, si le ratio est égal à 15,4, le nombre de salariés en vacances correspond à quinze (15) salariés. Si le nombre est de 15,6, le nombre de salarié correspond à seize (16) salariés.

Indépendamment de ce qui précède, lors de l'application de la clause 9.1.9 un salarié ne peut être en vacances si un remplaçant n'est pas disponible parce qu'il doit remplacer un autre salarié en vacances, et ce, sous réserve de l'ancienneté de groupe des salariés concernés.

b) Toutes les semaines de vacances qui n'ont pas été planifiées en vertu de 9.1.9, doivent l'être au plus tard le 30 septembre de chaque année. Ce dernier n'a pas la priorité sur les salariés ayant planifié leurs vacances selon la clause 9.1.9.

Le salarié qui néglige de le faire, doit prendre ses vacances annuelles au moment fixé par l'Employeur.

9.1.17 a) (2003) Les vacances ne peuvent s'accumuler d'année en année. Toutefois, le salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie ou le salarié incapable de prendre ses vacances avant le 31 décembre de l'année en cours, pour des raisons de maladie ou d'accident justifiable survenu avant ou pendant sa période de vacances peut, s'il le désire, reprendre ses vacances à une date ultérieure. Dans une telle situation, le salarié doit aviser l'Employeur le plus tôt possible.

Dans le cas d'impossibilité de prévenir l'Employeur, résultant de son incapacité physique justifiable, les vacances sont reportées automatiquement.

b) (2011) L'Employeur et le salarié visé par le paragraphe a) déterminent une nouvelle date de vacances en tenant compte des préférences exprimées par le salarié.

Le salarié doit faire connaître ses préférences au moins quatre (4) semaines avant la date où ses vacances devraient débuter. Les préférences exprimées par le salarié doivent respecter les vacances déjà accordées aux autres salariés.

Le salarié qui doit reporter lesdites vacances à l'année suivante doit fixer celles- ci selon la procédure prévue à l'alinéa précédent.

9.1.18 (2020) La rémunération de vacances prévue aux articles 9.1.2 à 9.1.8 est versée au salarié au moment de la prise de ses vacances.

9.1.19 (2020) Le salarié occasionnel reçoit pour chaque heure travaillée le taux de salaire apparaissant à l'annexe «A» plus quatre pour cent (4%) pour les vacances dans le cas d'un salarié ayant moins de trois (3) années de service continu auprès de l'Employeur, six pour cent (6%) dans le cas d'un salarié ayant moins de sept (7) années de service continu, huit pour cent (8%) dans le cas d'un salarié ayant moins de quatorze (14) années de service continu, dix pour cent (10%) dans le cas d'un salarié ayant moins de dix-sept (17) années de service continu. Ce pourcentage est de onze pour cent (11%) à partir du 1er janvier 2023.

Le salarié occasionnel ayant dix-sept (17) ans ou plus de service en date du 1er janvier de l'année a droit à une indemnité de vacances correspondant à onze pour cent (11%) du salaire brut gagné. Ce pourcentage est de douze pour cent (12%) du salaire brut gagné à compter du 1er janvier 2023.

Le salarié occasionnel ayant vingt-deux (22) ans ou plus de service continu au 1er janvier de l'année a droit à une indemnité de vacances correspondant à douze pour cent (12%) du salaire brut gagné. Ce pourcentage est de treize pour cent (13%) du salaire brut gagné à compter du 1er janvier 2023.

À compter du 1er janvier 2023, le salarié occasionnel ayant trente (30) ans de service en date du 1er janvier de l'année a droit à une indemnité de vacances correspondant à quatorze pour cent (14%) du salaire brut gagné.

Le salarié saisonnier reçoit la rémunération de vacances qui lui est due au moment de son licenciement.

9.1.20 (2020) La rémunération de vacances décrite aux clauses 9.1.2 à 9.1.8 inclusivement est augmentée selon le cas, de soit quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), huit pour cent (8%), dix pour cent (10%), onze pour cent (11%), douze pour cent (12%), treize pour cent (13%) ou de quatorze pour cent (14%) des pourboires déclarés ou attribués durant l'année de référence.

9.1.21 (2020) Si un salarié visé aux clauses 9.1.2 à 9.1.8 est absent pour cause de maladie, d'accident, de lésions professionnelles, en congé de maternité ou de paternité ou en retrait préventif durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, l'Employeur fait une moyenne hebdomadaire du salaire gagné et des pourboires déclarés ou attribués au cours de la période travaillée. Ce montant est ensuite multiplié par cinquante-deux (52) semaines (à l'exclusion, s'il y a lieu, de la période visée par un congé parental), et il a droit alors à une indemnité équivalente, selon le cas, à quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), huit pour cent (8%), dix pour cent (10%), onze pour cent (11%), douze pour cent (12%), treize pour cent (13%) ou de quatorze pour cent (14%) du montant annualisé.

Le salarié visé à la clause 9.1.2 a droit à une telle indemnité en proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

9.1.22 (2020) Le salarié qui quitte son emploi auprès de l'Employeur (ou ses ayants droit s'il s'agit d'un décès) a droit au paiement des vacances dues au moment de son départ (ou de son décès), calculé tel que prévu aux clauses 9.1.2 à 9.1.8 et 9.1.19 et 9.1.20. Le salarié qui prend sa retraite doit prendre ses vacances avant son départ.

9.1.23 (2020) Aucun salarié ne peut être tenu de travailler à la demande de l'Employeur durant ses semaines de vacances.

Tout salarié qui est appelé d'urgence au travail avant la fin de ses vacances et qui accepte, a droit à deux (2) fois son taux horaire de base pour toutes les heures travaillées et il reprend ses vacances après entente au préalable avec le directeur Talent et Culture.

9.1.24 (2020) Le salarié éligible peut, dans le cas d'une réduction d'heures pour huit (8) heures ou plus, se faire payer une ou des journées de vacances, huit (8) heures minimum non fractionnable, dans le but de maximiser sa rémunération, et ce, jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) heures par période de paie.

Article 9.2 Jours chômés et payés

9.2.1 (2006) L'Employeur reconnait que les jours suivants sont des jours de congé chômés et payés, selon les dispositions prévues au présent article :

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête des Travailleurs (1er mai)
- Fête des Patriotes
- Saint-Jean-Baptiste ou Fête nationale
- Fête de la Confédération
- Fête du Travail
- Jour de l'Action de Grâces
- Jour de l'Armistice
- Noël
- Lendemain de Noël

De plus, après avoir complété sa période d'essai, un salarié régulier a droit à un (1) congé mobile par année sans perte de salaire qu'il prend à une date convenue avec l'Employeur.

À l'exception de la «Fête nationale», un salarié régulier peut substituer un jour de fête chômé ci-haut mentionné, pour une autre journée, lorsque requis pour la pratique de sa religion.

9.2.2 (2006)

a) Tout salarié à temps complet ayant complété sa période d'essai reçoit pour un jour de congé chômé et 'payé, une indemnité égale au nombre d'heures constituant sa journée normale de travail, à son taux horaire de base. L'Employeur verse le plus avantageux entre une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte de ses heures supplémentaires ou l'équivalent de six (6) heures jusqu'à un maximum de huit (8) heures, et ce, pour chacun des jours de fête chômés et payés énumérés à 9.2.1.

Le salarié à pourboire, à temps complet, reçoit également l'indemnité forfaitaire horaire correspondante.

b) Le salarié à temps partiel ayant complété sa période d'essai reçoit, pour un jour de congé chômé et payé, une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine de congé sans tenir compte de ses heures supplémentaires.

Le salarié à pourboire, à temps partiel, reçoit également l'indemnité forfaitaire horaire correspondante.

9.2.3 (2006)

a) Le salarié qui n'a pas complété sa période d'essai, le salarié occasionnel et le salarié saisonnier ont droit aux congés chômés tels que prévus à la *Loi sur les normes du travail* et à la *Loi sur la fête nationale.*

b) Pour chacun des congés auxquels un tel salarié a droit, l'Employeur lui verse une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte de ses heures supplémentaires.

9.2.4 a) (2006) Pour avoir droit au paiement des jours fériés mentionnés à la clause 9.2.1, un salarié régulier ou occasionnel doit avoir travaillé au moins une (1) journée au cours des sept (7) jours précédant le jour férié et au moins une (1) journée au cours des sept (7) jours suivant immédiatement ce jour férié.

Pour bénéficier du congé de la Fête nationale, un salarié doit ne pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour.

b) (2015) Malgré le paragraphe a) :

1. un salarié régulier en vacances annuelles payées a droit au paiement des jours fériés survenant pendant sa période de vacances, comme s'il avait été au travail.

2. un salarié régulier à temps complet en absence autorisée, congé de maladie ou pour cause d'accident qui fournit une (1) journée de travail au cours des sept (7) jours soit précédant, soit suivant le jour férié, a droit au salaire du jour férié pourvu qu'il ait complété sa période d'essai.

c) (2011) En lieu du paiement, le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident peut choisir, après entente avec son supérieur immédiat, de reporter le congé au plus tard dans les six (6) mois de la date de celui-ci.

9.2.5 (2015) Le salarié régulier qui est en vacances, ou qui travaille, l'un des jours chômés et payés prévus à la convention collective voit, son congé automatiquement reporté, à moins qu'il demande à ce que celui-ci lui soit payé. Ce congé est automatiquement payé s'il n'est pris par le salarié dans les six (6) mois suivant ladite fête.

(2020) Le congé payé est d'une durée égale au nombre d'heures travaillées le jour de la fête, sans toutefois excéder huit (8) heures. Il est pris à une date déterminée après entente avec son supérieur immédiat. Ce congé compensatoire peut être consécutif à un jour de repos hebdomadaire.

Dans le cas où un salarié demande un congé compensatoire entre quinze (15) et trente (30) jours avant la date d'un tel congé, l'Employeur doit accorder le congé compensatoire à la date demandée par le salarié si le nombre de salariés en congé compensatoire est inférieur à dix pour cent (10%) dans sa classification et si les impératifs du service le permettent. Indépendamment de ce qui précède, l'Employeur peut refuser un congé compensatoire demandé pour un des jours énumérés à la clause 9.2.1 ou si les besoins du service ne le permettent pas.

En plus du salaire payable pour avoir travaillé le jour d'un congé, le salarié qui demande à être payé, plutôt que de bénéficier d'un congé, reçoit également son taux horaire de base pour chaque heure travaillée.

9.2.6 (2011) Le salarié régulier éligible qui est planifié à l'horaire pour être en congé et qui doit travailler à la demande de l'Employeur, en plus de recevoir le paiement prévu pour le jour chômé et payé reçoit, à son choix :

a) le taux double de son taux horaire de base pour chaque heure travaillée pendant ce jour ou;

b) le taux simple pour chaque heure travaillée pendant ce jour et jouit d'un congé payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées, lequel il peut reprendre dans un délai maximum de six (6) mois suivant la fête, après entente avec son supérieur immédiat ou;

c) le taux simple pour chaque heure travaillée pendant ce jour, et il peut, s'il en fait la demande, accumuler jusqu'à cinq (5) jours de congé compensatoire payés selon le nombre d'heures travaillées les jours de congé férié avec ses vacances annuelles.

9.2.7 (2006) Le salarié éligible qui travaille un jour de fête énuméré à la clause 9.2.1 et choisit un congé compensatoire en vertu de la clause 9.2.5 b) de la clause 9.2.6 paragraphes b) et c) peut, dans le cas d'une mise à pied ou réduction d'heures pour huit (8) heures et plus, se faire payer ce dit congé dans le but de maximiser sa rémunération, et ce, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures payées dans une semaine.

9.2.8 (2015) Un salarié occasionnel qui doit travailler un jour de fête reçoit, pour le travail accompli ce jour-là deux (2) fois son salaire horaire normal, le temps calculé en minutes pour un minimum de trois (3) heures pendant lesquelles il peut être tenu de travailler. Il en est de même du salarié saisonnier visé par la clause 1.1.34 d) (« saisonnier embauché de l'externe »).

9.2.9 Tout quart de travail commençant à n'importe quel moment, de minuit (24h00) à minuit (24h00), l'un des jours fériés énumérés à 9.2.1, est considéré comme s'il est accompli un jour férié.

9.2.10 (2006) Pour chaque jour férié et chômé qui survient pendant la période de vacances annuelles d'un salarié régulier, celui-ci peut reporter ce congé immédiatement après sa période de vacances ou à un moment établi conformément à la clause 9.2.5. Pour ce faire, le salarié doit en aviser son supérieur immédiat avant son départ en vacances. À défaut d'un tel avis, le congé est payé conformément à la clause 9.2.2.

9.2.11 **Congé de Noël et du Jour de l'An**

(2011) À la sortie de l'horaire de la période des fêtes, l'Employeur affiche une feuille où un salarié de chaque classification peut indiquer sa volonté de se voir accorder un congé pour Noël ou pour le Jour de l'An, si les besoins du service le permettent. Chaque congé qui devient alors disponible est accordé par ordre d'ancienneté de classification.

Dans un tel cas, un salarié ne peut bénéficier que de l'un des deux (2) congés.

Article 9.3 Congés sociaux payés

9.3.1 (2020) Un salarié régulier a droit à :

a) Cinq (5) journées d'absence payées à son taux de salaire horaire jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour, et ce, à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint.

b) Quatre (4) journées d'absence payées à son taux de salaire horaire jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour et une (1) journée d'absence sans solde, et ce, à l'occasion du décès de son père, de sa mère.

c) Trois (3) journées d'absence payées à son taux de salaire horaire jusqu'à maximum de huit (8) heures par jour et deux (2) journées d'absence sans solde, et ce, à l'occasion du décès de son frère, de sa sœur.

d) Deux (2) journées d'absence payées à son taux de salaire horaire, maximum de huit (8) heures par jour, pour assister aux funérailles du père ou de la mère de son conjoint.

e) Une (1) journée d'absence payée à son taux régulier, maximum huit (8) heures par jour, et une (1) journée d'absence sans solde pour assister aux funérailles du frère et de la sœur de son conjoint, du grand-père, de la grand-mère du salarié, du gendre ou de la bru du salarié ou de l'un de ses petits-enfants, si le jour des funérailles est un jour au cours duquel il aurait dû travailler.

Ne sont payées que les journées consécutives au décès qui sont des jours au cours desquels il aurait dû travailler. Pour les paragraphes a) et b), les journées d'absence peuvent être prises de façon non consécutive dans les sept (7) jours suivant le décès.

Le salarié régulier peut conserver une journée de congé pour assister à l'enterrement ou l'incinération d'une personne ci-haut mentionnée. Dans un tel cas, l'Employeur paye au salarié un montant n'excédant pas celui qu'il aurait assumé si le congé avait été pris au moment du décès.

Le salarié reçoit également l'indemnité forfaitaire horaire correspondante.

9.3.2 **Congé de naissance / adoption / interruption de grossesse**

(2020) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant ou de l'interruption de grossesse à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence seront rémunérées.

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.

9.3.3 **Congés pour raisons familiales** (2020)

Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées 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, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant

dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (chapitre C-26).

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

L'Employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les parties conviennent que pour l'application du présent article, l'Employeur s'engage à maintenir la pratique existante au moment de la signature de la convention collective.

9.3.4 (2020) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans réduction de rémunération, à l'occasion de son mariage ou de son union civile.

De plus, un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans rémunération, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.

9.3.5 (2006) Le salarié qui bénéficie des clauses 9.3.1 à 9.3.4 peut s'absenter une journée additionnelle sans solde s'il doit parcourir plus de deux cent cinquante (250) kilomètres (aller simple) pour assister aux funérailles.

9.3.6 **Force majeure** (2020)

À l'occasion d'un cas de force majeure (incendie, inondation, etc.) qui nécessite l'absence du salarié, celui-ci peut s'absenter du travail pour un maximum de trois (3) jours ouvrables selon l'horaire de travail du salarié, et ce, sans rémunération.

Article 9.4 Congé sans solde

9.4.1. a) (2020) Tout salarié à temps complet qui a trois (3) ans de service continu obtient un congé d'absence sans solde pour une période minimale de trente (30) jours et pour une période maximale de douze (12) mois consécutifs.

Le salarié doit en faire la demande, par écrit, au directeur Talent et Culture ou son représentant, avec copie au Syndicat, entre le soixantième (60^{e}) et le trentième (30^{e}) jour précédant le début prévu de la prise du congé. La demande doit indiquer la durée du congé désiré.

Un tel congé sans solde est accordé sous réserve des dispositions suivantes :

i) qu'il n'y ait pas plus d'un (1) salarié de la même classification à l'intérieur d'une catégorie en congé en même temps. De plus, l'Employeur n'est pas tenu d'accorder un tel congé lorsque le nombre de salariés en vacances annuelles est de dix pour cent (10%) au cours de la période du 20 décembre au 5 janvier. La durée d'un congé sans solde qui comprend, en tout ou en partie, la période comprise entre le 20 décembre et le 5 janvier, doit être d'au moins deux (2) mois. Toutefois, l'Employeur peut excéder cette limite si les besoins du service le permettent et qu'il n'y a pas de frais supplémentaires pour l'Employeur;

ii) le congé est accordé en priorité aux salariés ayant le plus d'ancienneté.

b) Un salarié qui bénéficie d'un congé sans solde ne peut occuper un emploi auprès d'un autre employeur entre le 1er mai et le 1er octobre.

Malgré ce qui précède, le salarié qui occupe un autre emploi en même temps que son emploi auprès de l'Employeur peut conserver celui-ci pendant son congé sans solde. Il ne peut cependant y effectuer plus d'heures hebdomadaires de travail.

c) (2020) Malgré le paragraphe a), un salarié à temps partiel possédant au moins un (1) an de service continu est admissible à un tel congé pour participer à un stage obligatoire dans le cadre d'un programme d'études. Il peut également demander une journée de congé sans solde pour participer à un examen dans le cadre d'un programme d'études, et ce, en indiquant la date de l'examen. Le salarié doit faire sa demande dès qu'il est informé des dates du stage obligatoire ou de l'examen. Lorsqu'il est autorisé, un tel congé ne peut être annulé par le salarié.

d) (2020) Un salarié à temps complet, ne possédant pas trois (3) ans de service continu, peut se voir accorder un congé d'absence sans solde pour une période minimale de trente (30) jours et pour une période maximale de trois (3) mois consécutifs si les besoins du service le permettent. L'octroi de ce congé sans solde ne peut avoir pour effet d'empêcher l'octroi d'un tel congé à un salarié à temps complet possédant trois (3) ans de service continu et répondant aux dispositions énumérées à l'article 9.4.1 a) i).

e) (2020) Un salarié qui se voit octroyer un tel congé doit être de retour pour le 1er mai et ne peut débuter son congé avant le 1er novembre.

f) (2020) Un salarié possédant moins de trois (3) ans de service continu ne peut se voir octroyer un congé sans solde entre le 1er mai et le 31 octobre.

g) (2020) Malgré le paragraphe a), un salarié à temps partiel est admissible à un tel congé pour participer à un stage obligatoire dans le cadre d'un programme d'études. Il peut également demander une journée de congé sans solde pour participer à un examen dans le cadre d'un programme d'études, et ce, en indiquant la date de l'examen. Le salarié doit faire sa demande dès qu'il est informé des dates du stage obligatoire ou de l'examen. Lorsqu'il est autorisé, un tel congé ne peut être annulé par le salarié.

h) (2020) Le congé sans solde octroyé en vertu du présent article est suspendu durant toute période pendant laquelle le salarié bénéficie de prestations de la CNESST. De plus, le salarié qui est victime d'une lésion professionnelle à la date prévue pour le début de son congé sans solde peut annuler celui-ci, et ce, sans pénalité, ou poursuivre ledit congé sans solde après la fin de sa lésion professionnelle, le cas échéant.

9.4.2 **Fonctions syndicales extérieures**

(2020) Tout salarié nommé à une fonction auprès de la Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.) (un (1) à la fois maximum) et qui en fait la demande par écrit au directeur Talent et Culture ou à son représentant, au moins trente (30) jours de calendrier à l'avance, obtient un congé d'absence sans solde pour la période qui y est spécifiée jusqu'à un maximum de deux (2) ans.

Sur avis préalable d'au moins trente (30) jours de calendrier, le salarié peut retourner à la classification qu'il occupait avant son départ ou, à défaut de pouvoir le faire, à une autre classification selon son ancienneté de groupe. Pendant cette absence, il continue d'accumuler son ancienneté. À l'expiration de cette période, ce congé peut être renouvelé aux mêmes conditions sur une demande formulée à cet effet trente (30) jours avant la fin du congé.

À son retour au travail, le salarié est réintégré dans son poste comme s'il n'avait pas été absent. Advenant l'abolition de son poste durant son absence, le salarié peut exercer son droit de supplantation lors de son retour au travail.

9.4.3 (2020) Le directeur Talent et Culture ou son représentant donne une réponse par écrit au salarié dans les sept (7) jours qui suivent la réception de la demande ou plus tôt si les circonstances l'exigent.

9.4.4 (2011) Pendant la durée de son congé, le salarié conserve et accumule son ancienneté. Il bénéficie de l'assurance collective pour la durée prévue au contrat d'assurance, en autant qu'il assume la totalité des primes.

9.4.5 À son retour au travail, après un congé sans solde, le salarié reprend le poste de travail qu'il occupait à son départ avec tous les droits et privilèges.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail.

9.4.6 (2006) Le salarié qui ne peut revenir au travail à l'expiration d'un congé sans solde, doit prouver qu'il en est empêché pour raison majeure.

9.4.7 (2006) Le salarié qui désire mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue peut le faire en donnant à l'Employeur un avis de quinze (15) jours.

(2020) Un tel salarié revient cependant au travail programmé comme dernier salarié occasionnel, et ce, à moins d'une entente avec les salariés de son département affectés par son retour anticipé. Il conserve cet ordre de programmation jusqu'à la date où son retour était initialement prévu. À compter de cette date, la clause 9.4.5 s'applique.

Article 9.5 Congé de maladie

9.5.1. (2011) Au 1er janvier de chaque année, tout salarié régulier à temps complet ayant complété un (1) an de service continu comme salarié régulier à temps complet au 31 décembre précédant, se voit créditer une banque de congé de maladie à raison de huit (8) heures pour chaque cinquante (50) jours réguliers de travail jusqu'à un maximum de quarante (40) heures de congé de maladie par année. Le salarié à pourboire reçoit également l'indemnité forfaitaire horaire correspondante.

Aux fins de la présente clause, les absences justifiées pour cause de maladie ou d'accident et les périodes de vacances sont présumées constituer des jours de travail .

9.5.2. a) (2006) Le salarié régulier à temps complet peut utiliser les crédits d'heures de maladie qu'il a en banque pour compenser la perte de salaire régulier en cas d'absence pour maladie, selon l'une ou l'autre des façons suivantes :

1. dans l'éventualité où les jours prévus à la clause 10.1.6 sont épuisés, un salarié peut utiliser les journées de maladie qu'il a en banque pour compenser la perte de salaire régulier pendant la période d'attente prévue au régime d'indemnité hebdomadaire; ou

2. dans le cas d'absence pour maladie de moins de quatre (4) jours, le salarié régulier à temps complet a droit au paiement de tels jours de congé de maladie à compter de la première (1re) journée d'absence à l'intérieur de son horaire de travail, et ce, jusqu'à l'épuisement de sa banque de maladie; ou

3. dans le but de compléter ses heures régulières de travail, le salarié régulier à temps complet a droit au paiement de telles heures d'absence pour des rendez-vous chez son médecin moyennant un préavis de quarante-huit (48) heures à son chef de service.

b) (2011) Il est entendu qu'un salarié régulier à temps complet qui se-prévaut des dispositions prévues aux paragraphes 1., 2. ou 3. du paragraphe a) est rémunéré à raison de cent pour cent (100%) de son taux de salaire pour les heures ainsi payées.

9.5.3 a) (2015) En cas d'absence pour maladie, le salarié doit aviser son chef de service ou toute autre personne autorisée à cet effet le plus tôt possible, minimum deux

(2) heures avant le début de son quart de travail, dès la première (1re) journée de son absence, à moins d'impossibilité physique de le faire.

b) Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident pour plus de trois (3) jours avise l'Employeur dès qu'il est informé du moment de son retour et dans tous les cas, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

9.5.4. (2020) Sur demande de l'Employeur, pour les absences pour maladie de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, le salarié concerné doit fournir un certificat médical émis par un médecin de son choix. De plus, pour toute absence l'Employeur se réserve, en tout temps, le droit d'exiger un certificat médical lorsque les absences sont considérées abusives.

9.5.5 **Paiement du solde des crédits de congé de maladie non utilisés**

(2015) La valeur de cent pour cent (100%) du solde non utilisé des crédits de congé de maladie en date du 1er décembre de chaque année est payé à chaque salarié régulier qui y a droit lors de la dernière paie précédant le 25 décembre de chaque année.

Article 9.6 Juré ou témoin

9.6.1. (2006) Lorsque l'Employeur demande à un salarié de se présenter comme témoin devant une Cour de justice ou d'assister à une enquête publique, l'Employeur assume le salaire du salarié pour le temps perdu et le salarié a droit au remboursement de frais raisonnables de déplacement. Les indemnités de témoins perçues de la Cour sont versées à l'Employeur.

9.6.2. (2006) Lorsqu'un salarié qui est requis par la Cour pour être juré et qui doit s'absenter de son travail, l'Employeur lui verse le salaire pour les heures de travail perdues, moins le montant qui lui est alloué par la Cour, pour agir comme juré, a l'exclusion des frais additionnels payés par la Cour pour repas, logement, transport et autres dépenses.

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

Article 9.7 Congé de maternité ou de paternité (2006)

9.7.1 a) Une salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire et sans perte d'ancienneté d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à la condition de produire un certificat médical attestant l'état de sa grossesse et la date probable de l'accouchement.

b) Le congé de maternité peut être réparti au gré de la salariée avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, ce congé débute au plus tôt la seizième

(16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement. Lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

c) La participation de la salariée aux régimes d'assurances et du fonds de pension est maintenue durant son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles et dont l'Employeur assume sa part.

d) Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pendant la durée de cette hospitalisation. En outre, la salariée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant de son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

9.7.2 Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au point 1 à compter du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

9.7.3 a) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolongation.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse, la salariée à droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

b) En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

9.7.4 À partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'Employeur peut exiger 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 par écrit un avis motivé à cet effet.

9.7.5 a) La salariée doit donner par écrit à l'Employeur, un préavis d'au moins trois (3) semaines indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.

b) La salariée qui désire se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu au paragraphe qui précède, doit en donner avis à l'Employeur par écrit au moins trois (3) semaines avant la nouvelle date de son retour au travail.

c) Malgré l'avis prévu au paragraphe a), la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de reprendre son travail.

9.7.6 **Retour sur son poste**

a) À la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réintégrer la salariée dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était demeurée au travail.

b) Si le poste habituel de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaitre tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

c) La salariée qui ne s'est pas prévalue d'un congé parental suivant l'accouchement et qui ne retourne pas au travail à la date fixée dans l'avis donné à l'Employeur est présumée avoir démissionné.

9.7.7 **Examen relié à la grossesse**

(1998) Une salariée peut s'absenter du travail sans rémunération pour un examen médical relié à sa grossesse.

Une salariée qui est réaffectée suite à une demande de retrait préventif en conformité avec les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* peut s'absenter du travail sans perte de salaire pour le temps requis pour un examen médical relié à sa grossesse.

La salariée avise l'Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

9.7.8 **Congé de paternité**

(2006) Le salarié, père d'un nouveau-né, peut s'absenter, sans salaire, pendant au plus cinq (5) semaines, 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 cinquante-deux (52) semaines après la naissance.

À la fin du congé de paternité, les règles prévues à la clause 9.7.6 s'appliquent.

Article 9.8 Congé parental (2003)

9.8.1 a) Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur, ont droit à un congé parental sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

Le présent article ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

b) Le congé parental peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur en indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre 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.

9.8.2 Le congé parental peut débuter 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 se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (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 cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

9.8.3 La participation de la salariée aux régimes d'assurances et du fonds de pension est maintenue durant son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles et dont l'Employeur assume sa part.

9.8.4 À la fin d'un congé parental, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

9.8.5 Le salarié ou la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à l'Employeur est présumé avoir démissionné.

9.8.6 Si l'Employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

Article 9.9 Absences autorisées (2020)

9.9.1 Un salarié bénéficie de cinq (5) jours d'absence autorisée sans solde par année pour des raisons autres que des congés pour raisons familiales.

Toutefois, il doit respecter les paramètres suivants :

- il doit en faire la demande par écrit à son chef de service ou à son représentant cinq (5) jours avant ladite journée;
- cette demande est accordée si le besoin du service le permet;
- l'absence ne peut être prise avec un (1) ou plusieurs jours de vacances annuelles;
- les absences prévues au présent article ne peuvent être prises de façon consécutive;
- si plus d'un (1) salarié d'une même classification font une demande d'absence autorisée la même journée pour la même période et que l'absence autorisée ne peut être accordée à plus d'un (1) salarié, le salarié ayant le plus d'ancienneté se voit accorder cette absence;
- le chef de service ou son représentant informe le salarié, au plus tard dans les quarante-huit (48) heures de la demande, si celle-ci est accordée ou refusée;
- pendant la durée de cette absence, le salarié conserve et accumule son ancienneté.

Les congés prévus à la convention collective, à l'exclusion de ceux prévus à l'article 9.4.1 a), b), d), e) et f) ont préséance sur les demandes d'absence autorisée prévues au présent article.

CHAPITRE 10
RÉGIMES DE PROTECTION DU REVENU

Article 10.1 Assurance groupe

10.1.1 (2015)

a) L'Employeur s'engage à maintenir pour la durée de la convention collective un régime d'assurance groupe prévoyant au moins les mêmes garanties que celles en vigueur à la date de la signature de la convention collective à moins d'une entente à l'effet contraire avec le comité ad hoc.

Chaque salarié y est admissible conformément aux règles prévues au contrat d'assurance.

b) Le salarié régulier à temps complet qui a complété sa période d'essai ainsi que la période d'attente prévue par le plan est admissible au régime d'indemnité hebdomadaire, au plan d'assurance maladie complémentaire et hospitalisation, au plan dentaire ainsi qu'au régime d'assurance vie, mort et mutilation accidentelles.

c) Un salarié à temps partiel ayant travaillé mille quarante (1040) heures durant une année civile est éligible au début de l'année suivante, suivant les périodes d'attente, à l'assurance vie, mort et mutilation accidentelles et au plan d'assurance maladie complémentaire et hospitalisation.

d) (2020) Le régime d'assurance comprend une protection de courte durée offerte par l'assureur égale à cinquante-cinq pour cent (55%) du salaire jusqu'au maximum prévu à la *Loi sur l'assurance-emploi* et une protection de longue durée égale à soixante pour cent (60%) du salaire jusqu'au maximum prévu à la *Loi sur l'assurance-emploi*. Aux fins de la présente disposition, l'expression « salaire » inclut les pourboires déclarés ou attribués.

L'indemnité d'assurance-salaire ne peut être supérieure à celle prévue par l'assurance-emploi.

10.1.2 (2006) Il est entendu que les parties mettent sur pied un comité ad hoc paritaire. Ce comité est composé de deux (2) représentants de chaque partie. Le but du comité ad hoc est d'étudier les points suivants :

a) diminution des coûts;
b) information aux salariés;
c) révision de la pertinence des couvertures.

Le comité ad hoc peut avoir accès aux informations et aux documents pertinents. Si l'Employeur ne peut fournir lesdits renseignements, il s'engage à autoriser un représentant du Syndicat à obtenir lesdits renseignements auprès de l'assureur.

10.1.3 (2006) À l'exception du plan dentaire, les sommes nécessaires à l'administration du régime d'assurance sont versées comme suit:

a) Pour le salarié à temps complet qui en date du 27 mars 1995 était couvert par le plan, les sommes nécessaires sont versées entièrement par l'Employeur.

b) Pour le salarié à temps complet qui n'était pas couvert par le plan en date du 27 mars 1995, cinquante pour cent (50%) des sommes nécessaires sont versées par l'Employeur alors que l'autre cinquante pour cent (50%) est versé par les salariés.

10.1.4 (2006) Les sommes nécessaires à l'administration du plan dentaire sont payées en parts égales entre l'Employeur et le salarié régulier à temps complet. Il est entendu que cette portion de l'assurance groupe est facultative si le salarié démontre à l'Employeur qu'il est déjà couvert par le plan de son conjoint.

10.1.5 (2006) Il est entendu que la part de chaque salarié à temps complet tel que prévu aux clauses 10.1.3 et 10.1.4 ainsi que toutes les taxes associées soit au plan ou aux régimes ci-haut mentionnés sont déduites à même la paie du salarié.

10.1.6. (2020) Le salarié à temps complet qui est éligible à recevoir des prestations prévues au régime d'indemnité hebdomadaire, a droit à un maximum de trois (3) jours de carence payés par année de calendrier, pour compenser la période d'attente prévue au régime d'indemnité hebdomadaire.

Le salarié qui n'a pas épuisé son maximum de trois (3) jours lors d'une première (1re) demande, a le droit de bénéficier de la balance de ses trois (3) journées non utilisées pour toute demande ultérieure durant l'année.

10.1.7 (2006) Le salarié à temps complet qui choisit de maintenir son assurance en vigueur pendant une période de mise à pied, doit payer à l'Employeur la totalité de la prime. Il est entendu que durant cette période le régime d'indemnité hebdomadaire est suspendu.

10.1.8 (2015) La participation au régime d'assurance collective est obligatoire. Malgré ce qui précède, les salariés à temps complet à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective et qui avaient fait le choix de ne pas adhérer au régime d'assurance dentaire ne sont pas tenus d'y adhérer.

Article 10.2 Régime de retraite

10.2.1 (2020) L'Employeur maintient le régime de retraite simplifié en vigueur à la date de signature de la convention collective. La contribution minimale du salarié qui participe au régime est de 3,2 % jusqu'à un maximum de sept pour cent (7%).

Ce maximum est majoré à sept virgule vingt-cinq pour cent (7,25%) le premier (1er) jour de la première (1re) période de paie de l'année 2021.

Ce maximum est majoré à sept virgule cinq pour cent (7,5%) le premier (1er) jour de la première (1re) période de paie de l'année 2022.

Ce maximum est majoré à sept virgule soixante-quinze pour cent (7,75%) le premier (1er) jour de la première (1re) période de paie de l'année 2023.

Ce maximum est majoré à huit pour cent (8%) le premier (1er) jour de la première (1re) période de paie de l'année 2024.

La cotisation de l'Employeur est égale à celle du salarié, jusqu'à un maximum, selon le cas, de sept pour cent (7%), sept virgule vingt-cinq pour cent (7,25%), sept virgule cinq pour cent (7,5%), sept virgule soixante-quinze pour cent (7,75%) ou de huit pour cent (8%) du salaire.

Par la suite, ce régime n'est pas modifié sans l'accord des deux (2) parties.

10.2.2 (2006) Aux fins du présent article, le terme « salaire » inclut les pourboires déclarés ou attribués.

CHAPITRE 11
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Article 11.1 Comité de santé et de sécurité

11.1.1 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés durant les heures de travail.

11.1.2 Le Syndicat et l'Employeur coopèrent afin de promouvoir et d'encourager la santé et la sécurité au travail, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et des règlements adoptés au comité de santé et de sécurité, aux fins d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.

11.1.3 (2003) L'Employeur reconnait un comité conjoint paritaire de santé et sécurité pour les salariés couverts par la présente convention collective (CSD). Le comité est composé d'un minimum de cinq (5) personnes hors accréditation nommées par l'Employeur et d'un minimum de cinq (5) salariés nommés par le Syndicat.

11.1.4 **Fonction**

Le comité de santé et sécurité a pour but de définir un programme de prévention et d'élimination des dangers à la source et veille à examiner les problèmes de sécurité, de prévention des accidents du travail et de définir les règlements visant la santé et la sécurité ou de tout ce qui porte atteinte à la santé et à la sécurité du salarié.

11.1.5 Le comité de santé et sécurité se réunit une (1) fois par mois ou à la demande de l'une ou l'autre des parties, s'il se pose un problème relatif à la santé et la sécurité des salariés, ou pour analyser les circonstances entourant un accident du travail.

11.1.6 (2006) Les réunions du comité de santé et sécurité se tiennent durant les heures normales de travail, sauf en cas de décision contraire du comité, le tout sans perte de salaire. Tout salarié appelé à siéger au comité en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré à son taux de salaire horaire pour la durée de la réunion .

11.1.7 **Procès-verbal**

Un représentant de l'Employeur dresse le procès-verbal de chaque réunion du comité de santé et de sécurité et en remet un exemplaire à tous les membres siégeant sur ledit comité, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables qui précèdent la réunion suivante.

11.1.8 Le comité de santé et sécurité reçoit, lors des réunions, les informations connues sur les avis d'accident ainsi que les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumet les recommandations appropriées à l'Employeur.

11.1.9 Le comité de santé et sécurité soumet, par écrit, à l'Employeur, ses recommandations ou rapports et celui-ci doit mettre en pratique les recommandations du comité, dans la mesure où de telles recommandations sont raisonnables, réalisables et conformes aux lois et règlements en vigueur.

11.1.10 (2003) Lors de la visite de l'inspecteur de la Commission, l'Employeur doit libérer un représentant désigné par le Syndicat pour l'accompagner. Une copie du résultat de toute inspection ou d'enquête est remise au comité de santé et sécurité. De plus, tout rapport d'accident, qu'il y ait perte de temps ou non, doit être remis au responsable désigné par le comité syndical, et ce, à chaque semaine.

11.1.11 (2006) L'Employeur maintient un local pour les premiers soins ainsi que le matériel nécessaire.

De plus, l'Employeur doit annuellement dispenser aux salariés, tel que prescrit par la *Loi sur la santé et sécurité du travail,* les cours de RCR et de secourisme, sur les heures normales de travail des salariés concernés.

Lorsqu'un salarié doit, à la demande de l'Employeur, assister à un cours de formation en dehors de ses heures régulières de travail, il est rémunéré pour le temps requis au taux qui s'applique.

Article 11.2 Hygiène

11.2.1 Entretien des salles de toilette et vestiaires

L'Employeur doit veiller en tout temps à l'hygiène et à la propreté des salles de toilette et des vestiaires des salariés, ainsi qu'aux endroits de travail.

Article 11.3 Uniformes – Vêtements de travail

11.3.1 Les vêtements et équipements de protection exigés par la «*Loi sur la santé et la sécurité du travail*» pour protéger adéquatement les salariés contre les accidents du travail sont fournis gratuitement par l'Employeur. Ils sont portés *ou* utilisés correctement par les salariés. Tout équipement ou vêtement ainsi fourni demeure la propriété de l'Employeur.

(2003) De plus, il est de la responsabilité du comité de santé et sécurité d'évaluer les vêtements et équipements de protection utilisés et de faire toute autre recommandation à l'Employeur.

11.3.2. a) (2020) L'Employeur fournit à tout salarié ayant complété sa période d'essai; des services techniques, de la cuisine, de l'économat, de l'approvisionnement, des chasseurs, des portiers, des gareurs, des porteurs banquets, des bars porteurs, des préposés aux minibars, de la sécurité et des préposés à l'entretien ménager, l'achat d'une (1) paire de souliers sécuritaires ou bottines sécuritaires, dont le modèle fait l'objet d'une entente préalable entre l'Employeur et le Syndicat, jusqu'à concurrence des montants suivants :

- À la signature : cent dollars (100,00$);
- Au 1er janvier 2021 : cent cinq dollars (105,00$);
- Au 1er janvier 2023 : cent dix dollars (110,00$);

L'Employeur et le Syndicat conviennent, de temps à autre, d'une liste de fournisseurs. Dans le cas d'un salarié qui doit porter des bottes d'hiver dans le cadre de ses fonctions, une indemnité de cent dollars (100,00$) lui est versée à chaque deux (2) ans. Elle est majorée à cent cinq dollars (105,00$) à compter du 1er janvier 2022 et à cent dix dollars (110,00$) le 1er janvier 2024.

b) (2006) Le port de tels souliers sécuritaires ou bottines sécuritaires est obligatoire pour tout salarié occupant une position parmi les groupes prévus au paragraphe a).

c) (2020) L'Employeur verse le 15 février de chaque année, une indemnité annuelle de soixante-quinze dollars (75,00$) à chaque salarié de la classification préposé aux chambres qui a complété mille (1 000) heures de travail durant l'année de calendrier précédente, et ce, pour l'achat de souliers. Cette indemnité est majorée à quatre-vingts dollars (80,00$) le 1er janvier 2021 et à quatre-vingt-cinq dollars (85,00$) le 1er janvier 2023.

d) (2020) Une fois par année, soit le 15 février de chaque année, l'Employeur verse à chaque salarié de la buanderie et de la lingerie qui a complété mille (1 000) heures de travail durant l'année de calendrier précédente, une indemnité de soixante-quinze dollars (75,00$), et ce, pour l'achat de souliers. Cette indemnité est majorée à quatre-vingts dollars (80,00$) le 1er janvier 2021 et à quatre-vingt-cinq dollars (85,00$) le 1er janvier 2023.

e) (2020) L'Employeur fournit au salarié régulier à temps complet du Groupe 3 qui a terminé sa période de probation cinq (5) chemises et trois (3) chemises au salarié à temps partiel. Ces chemises sont remplacées au besoin et en tenant compte de leur usure.

11.3.3 (2003) Dans les postes de travail où il est coutume pour l'Employeur de fournir des uniformes ou des vêtements de travail aux salariés ou de l'équipement de protection, il doit continuer de le faire et se charger des frais d'entretien et de nettoyage. Ces uniformes ou vêtements de travail ne doivent pas être portés hors des heures de service et les salariés sont tenus d'en prendre soin. L'Employeur s'engage à procéder à une consultation préalable auprès des salariés concernés pour le changement de l'uniforme dont le port est obligatoire.

CHAPITRE 12
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 12.1 Dispositions particulières

12.1.1 **Salariés du Groupe 1 – catégorie «chasseur»**

L'Employeur remet les pourboires reçus pour la manutention des bagages lors de tours organisés. Le montant de ces pourboires sera établi et négocié selon le taux du marché. Il est entendu que les pourboires déjà négociés avant la date de signature de la présente convention ne seront pas affectés par ce qui précède.

Les groupes (tours) sont effectués par les salariés pour qui c'est leur quart normal de travail.

(2020) Lors des périodes des Tours du 12 mai au 30 juin et du 1er septembre au 31 octobre de chaque année, des quarts de travail en affectation fractionnée seront offerts par ancienneté aux salariés, pour la durée de ces périodes.

Les pourboires sont répartis équitablement entre les salariés qui ont effectué le transport des bagages du groupe (tour).

12.1.2 **Étudiant stagiaire en cuisine**

(1998) Un étudiant d'une école de cuisine peut être embauché pour la période estivale entre le 1er juin et le 1er septembre, pour une période maximale de trois cents (300) heures au salaire horaire de l'aspirant cuisinier.

Il est entendu également que tous les salariés de la cuisine mis à pied devront être rappelés au travail avant qu'un étudiant soit embauché.

Il est entendu que l'étudiant remplira les tâches d'un aspirant cuisinier.

Le nombre de ces stagiaires est de six (6) et ils ne peuvent remplacer les vacances annuelles sauf à titre d'aspirant cuisinier.

12.1.3 **Salariés du Groupe 3**

a) **Catégorie «service à l'étage»**

L'Employeur s'engage à inscrire lisiblement sur les factures que le service n'est pas compris.

L'Employeur s'engage à négocier sur toute fonction (type réception, pause-café, boite à lunch) de service à l'étage un pourboire de 15% du montant total de la facture payée par le client, pour un service de boisson ou de nourriture.

(1998) Cent pour cent (100%) de ces pourboires sont remis aux salariés qui ont travaillé lors de telle fonction, et ce, à même la paie.

(2020) Quinze pour cent (15%) de pourboires sont ajoutés à la facture de tout client pour le service aux chambres. Cent pour cent (100%) des pourboires sont remis au salarié concerné.

b) **Catégorie « Restaurant Le Champlain/Place Dufferin », Le Sam, Le 1608 et Banquet»**

(2006) L'Employeur répartit par ordre d'ancienneté de groupe entre les serveurs (garçon/fille de table) les sections du restaurant ou de la salle banquet. Cependant, aucun serveur ne peut déplacer un serveur (garçon/fille de table) déjà en fonction dans une section après l'heure d'ouverture du restaurant ou déplacer un serveur une fois la mise en place de la salle banquet commencée. Également et autant que possible, l'Employeur répartit les clients dans les différentes sections.

c) (2006) Lorsqu'un salarié effectue des heures supplémentaires *aux restaurants Le Champlain, Place Dufferin, Le Sam, Le 1608* ou aux banquets, le choix des sections de travail est effectué, par ordre d'ancienneté de groupe, et ce, après le choix de chacun des salariés qui travaillent en temps régulier.

(2006) Sauf pour les banquets, l'Employeur convient de négocier, à titre de pourboire, quinze pour cent (15%) de l'addition d'un groupe de dix (10) clients et plus lorsqu'il y a facture unique.

(2011) Pour les billets de courtoisie de la restauration portés au compte de l'hôtel, un pourboire de quinze pour cent (15%) est inclus, à compter de la signature de la convention collective.

(2015) Pour les repas dits «en devoir » portés au compte de l'hôtel, un pourboire de treize pour cent (13%) est inclus.

(2003) L'Employeur s'engage à inscrire lisiblement sur les factures que le service n'est pas inclus.

12.1.4 **Salariés du Groupe 4 – «Service de la gouvernante»** (2015)

a) La tâche de chaque préposée aux chambres est notamment régie par les règles suivantes :

- Chaque section vacante, pour fins de travail, est offerte à chaque préposée aux chambres par ordre d'ancienneté de groupe dans la classification.

- L'Employeur met à la disposition de chaque préposée aux chambres un appareil de communication durant ses heures de travail. L'Employeur fournit également, à la préposée aux chambres qui en fait la demande et qui a à se rendre dans une chambre après vingt et une heures trente (21h30), un walkie talkie.

- Si une préposée aux chambres a quelque difficulté que ce soit à accomplir sa tâche, elle doit avertir, avant quatorze heures trente (14h30), le service de la gouvernante en mentionnant le nombre de chambres qui demeurent à faire.

- La préposée aux chambres en réduction d'heures ou en mise à pied ne peut faire de réclamation pour les heures faites par un nouveau salarié en formation lorsque le nombre de préposées planifiées à l'horaire, excluant ceux en formation, est établi en fonction de la productivité normale.

- Afin de permettre à une préposée en formation de faire des chambres, une préposée aux chambres peut voir son nombre de chambres à faire réduit. Cette dernière se voit alors assigner des tâches additionnelles.

- À l'ouverture officielle de la section « Fairmont Or », une demi-journée est consacrée par les préposées aux chambres concernées à la préparation de cette section.

b) À titre indicatif, on retrouve en annexe « E » les sections. Ces sections sont déterminées en fonction d'un nombre de crédits et sont établies compte tenu, notamment, des règles suivantes :

- Les sections regroupant quinze (15) chambres à la signature de la convention collective, comportent un maximum de dix-sept (17) lits;

- Sauf en ce qui concerne les sections numéros 42 et 43, une section regroupe des chambres sur un maximum de deux (2) étages;

- (2020) Pour toutes les sections, une chambre, qui ne reçoit pas le service requis à la demande du client en occupée pendant minimalement trois (3) nuitées, est créditée d'une chambre supplémentaire;

- Les suites # 4151, # 5249 et # 9118 comptent pour trois (3) chambres lorsqu'elles sont occupées et pour quatre (4) lorsqu'elles sont en départ;

- La suite # 1169 compte pour deux (2) chambres lorsqu'elle est occupée et pour trois (3) lorsqu'elle est en départ.

- Les suites # 3155, 3267, 2261, 4134, 4133, 4267, 5155, 1107, 1207, 1407,1507 et 1607 comptent pour deux (2) chambres.

- (2020) Les chambres # 1602, 1617 et 1618 comptent pour une chambre et demie (1,5).

La présente disposition ne restreint pas le droit de l'Employeur de modifier les sections dans le respect des principes énoncées ci-dessus.

c) Lorsque les chambres de la section d'une préposée aux chambres ne sont pas toutes occupées, sa tâche quotidienne est complétée dans le respect des règles suivantes :

1e La tâche quotidienne d'une préposée comporte un maximum de vingt-cinq (25) lits et de quinze (15) chambres. Aux fins de la présente clause, on entend par lit: un lit à papa (« cot ») dans une chambre qui n'est pas en départ, un lit king, queen ou double. Ne constitue toutefois pas un « lit » au sens de la présente clause un divan lit, un lit à papa (« cot D) si la chambre est en départ, ou un lit de bébé.

2e La chambre à faire qui est attribuée en vue de compléter une tâche est assignée, par ordre d'ancienneté de groupe, à la préposée dont la section comporte majoritairement des chambres sur l'étage où est située la chambre à attribuer.

Les chambres « Fairmont Or » sont cependant attribuées d'abord parmi les préposées affectées normalement à une section « Fairmont Or ».

3e Le nombre de chambres qu'une préposée aux chambres doit faire quotidiennement est celui prévu à la section où elle doit accomplir majoritairement les chambres qu'elle doit faire ce jour-là.

4e À moins de circonstances particulières (ex : en raison de l'occupation de l'hôtel), les chambres attribuées en vue de compléter la tâche d'une préposée aux chambres ne sont pas réparties sur trois (3) étages ou plus.

5e La tâche quotidienne d'une préposée aux chambres telle que définie aux paragraphes b) et c) est réduite d'une (1) chambre dans chacun des cas suivants:

- si sa tâche comporte des chambres sur trois (3) étages ou plus;

- (2020) si elle est âgée de plus de cinquante-cinq (55) ans. À compter du 1er janvier 2021, sa tâche est réduite d'une seconde chambre si elle est âgée de soixante (60) ans et plus;

- pour les sections 5, 11 et 18 si la préposée doit compléter sa tâche dans d'autres sections jusqu'à un maximum de dix-sept (17) lits. Cette dernière règle est toutefois inapplicable à la salariée âgée de plus de cinquante- cinq (55) ans;

- pour la période du 1er novembre au 1er mai de chaque année, lorsque la préposée est affectée aux extrémités du cinquième (5e) étage ou du sixième (6e) étage (section éloignée de l'aile Pratte ainsi que la section éloignée du Riverview).

Le paragraphe 5e ne s'applique pas aux préposées qui préfèrent conserver des chambres spécifiques.

Les mêmes règles s'appliquent en proportion pour les assignations de quatre (4) heures .

6e Entre le 1er mai et le 31 octobre, une préposée ne peut déplacer une préposée qui agit à titre de « relève » d'une autre préposée.

d) L'Employeur peut établir des quarts de travail de quatre heures et quinze minutes (4h15) les journées ayant plus de cinquante-cinq pour cent (55%) des chambres vendues en départ ou les journées où soixante-quinze pour cent (75%) des chambres sont vendues en occupé. La présente règle est sur une base volontaire pour les préposées à temps complet.

e) Sans restreindre le droit de l'Employeur de modifier les horaires de travail, entre le 1er novembre et le 1er mai de chaque année, le dimanche, les préposées aux chambres de jour débutent le travail à compter de 8 h 30. Le dimanche, les sections

ayant sept (7) départs et plus comportent une (1) chambre en moins pendant cette période.

12.1.5 **Conditions climatiques**

(2011) Le salarié qui arrive en retard au travail à cause des conditions climatiques inclémentes reçoit le plein salaire pour les heures de travail qu'il aurait normalement accomplies durant son affectation régulière pourvu que ce retard n'excède pas trois (3) heures.

12.1.6 **Pourboires** (2003)

a) Le pourboire versé directement ou indirectement au salarié ou pour le salarié, appartient à celui-ci et il ne fait pas partie du salaire qui lui est par ailleurs dû pour les heures travaillées. Ce paragraphe a) ne s'applique pas aux salariés des catégories «banquet» ou «service traiteur», lesquelles sont régies par l'article 12.2.

L'Employeur accepte de retenir les impôts provincial et fédéral sur le montant des pourboires déclarés par un salarié, le tout conformément aux articles de la «*Loi sur les impôts*».

b) L'Employeur inclut les sommes déclarées ou attribuées à titre de pourboires pour les fins d'application de la *Loi sur les normes du travail* pour les salariés occasionnels.

12.1.7 **Stationnement** (2015)

a) (2020) L'Employeur convient d'offrir aux salariés pour la durée de la convention collective, des espaces de stationnement au garage de l'hôtel selon les tarifs suivants :

1. deux dollars (2,00$) par jour à compter de la période de paye #23;

2. trois dollars (3,00$) par jour à compter de la période de paye #10.

b) (2015) L'accès au stationnement est limité selon le tableau d'accès prévu à l'annexe «D». Toutefois, l'Employeur s'engage à ce que l'utilisation restrictive du stationnement (point rouge) le soit uniquement dans le but de satisfaire aux besoins des clients de l'hôtel, c'est-à-dire, pour les personnes ayant une chambre à l'hôtel, participant à un banquet ou une fonction ainsi que pour les clients d'un des restaurants ou bars de l'hôtel.

De plus, l'Employeur peut, un maximum de quinze (15) jours par année, interdire totalement l'accès au stationnement à ses salariés (point noir). Il est entendu que, dans un tel cas, l'accès au stationnement est également interdit a ses employés cadres.

12.1.8 **Transport** (2020)

Lorsque l'Employeur demande à un salarié de modifier son horaire de travail déjà établie ou de faire des heures supplémentaires non planifiées à l'horaire et que ceci a comme effet pour le salarié de terminer sa journée de travail alors qu'il n'y a plus de service de transport en commun, l'Employeur lui rembourse ses frais de taxi jusqu'à un maximum de vingt-cinq dollars (25,00$) sur présentation d'un reçu.

12.1.9 (2015) L'Employeur assume le coût annuel du permis qu'un salarié de la classification « serrurier » doit détenir en vertu de la *Loi sur la sécurité privée.*

À cette fin, le salarié fournit à l'Employeur copie des pièces justificatives démontrant qu'il a acquitté le coût de ce permis. Le salarié remet également à l'Employeur copie de ce permis.

Article 12.2 Salariés affectés aux banquets

12.2.1 (2020) Le nombre maximum de couverts par serveur et par fonction est le suivant :

a) service de buffet : 36;
b) service sur assiette :
   - pour le déjeuner : 25;
   - pour le diner : 25;
   - pour le souper : entre 20 et 25.

12.2.2 (2003) À titre d'information pour les salariés des catégories «banquet» et «service de traiteur», l'Employeur affiche la liste des fonctions dans un endroit accessible aux salariés une (1) semaine à l'avance ou aussitôt qu'elles sont connues.

12.2.3 L'affichage décrit ci-dessus indique le nombre total de couverts prévus pour chaque fonction.

12.2.4 L'Employeur avise, avant l'entrée au travail, de la tenue vestimentaire requise et du lieu de travail.

12.2.5 (2020) L'Employeur s'engage à négocier avec les clients une somme de douze pour cent (12%) de frais de pourboires à l'occasion de tous banquets et des activités pour le service de traiteur.

À compter du 1er janvier 2022, l'Employeur s'engage à négocier avec les clients une somme de douze virgule cinq pour cent (12,5%) de frais de pourboires à l'occasion de tous banquets et des activités pour le service de traiteur.

12.2.6 (2006)

a) Lorsque le responsable d'une réunion (fonction) telle qu'une convention, un banquet ou un service traiteur, confie des pourboires à l'Employeur pour redistribution, cent pour cent (100%) de ces pourboires sont distribués par l'Employeur aux salariés à pourboire qui ont travaillé lors de telles activités.

b) (2020)Les pourboires versés à l'occasion du club social Rotary sont redistribués à cent pour cent (100%) aux salariés qui ont travaillé lors de telles activités.

c) L'Employeur accepte de retenir les impôts provincial et fédéral sur le montant des pourboires déclarés par un salarié ou sur le montant des pourboires que l'Employeur a attribués au salarié, le tout conformément aux articles de la *Loi sur les impôts.*

(2003) L'Employeur fait parvenir au Syndicat, chaque deux (2) semaines, une copie de distributions des pourboires. Il est entendu que le document est de nature confidentielle et doit être remis aux salariés concernés sous enveloppe scellée.

12.2.7 (2006) Lors de l'affichage de l'horaire de travail, la pratique actuelle est maintenue en respectant dans la mesure du possible l'ancienneté de groupe en ce qui a trait aux fonctions les plus payantes.

CHAPITRE 13
DURÉE

Article 13.1 Durée

13.1.1 (2020) La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et expire le 31 décembre 2026.

Cette convention demeure cependant en vigueur malgré sa date d'expiration pendant les négociations en vue de son renouvellement jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

Signé à Québec, ce 11e jour de décembre 2024

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

csdlcf1@gmail.com
418-691-2175

17 DEC 2024 11:54

ANNEXE «A»
TAUX DE SALAIRE

Classification	Taux actuel	À compter du 1er janvier 2020 ($)	À compter du 1er janvier 2021 ($)	À compter du 1er janvier 2022 0,01 ($)	À compter du 1er juillet 2022 0,01 ($)	À compter du 1er janvier 2023 2% ($)	À compter du 1er juillet 2023 4% ($)	À compter du 1er octobre 2023 1% ($)	À compter du 1er janvier 2024 3% ($)	À compter du 1er juillet 2024 1,5% ($)	À compter du 1er octobre 2024 1% ($)	À compter du 1er janvier 2025 10% ($)	À compter du 1er janvier 2026 4% ($)
GROUPE 1 – SERVICE													
(P) 1er chasseur	18,78	18,78	18,78	19,01	19,25	19,64	20,42	20,63	21,25	21,57	21,79	23,97	24,93
Après 1 an	16,91	16,91	16,91	17,12	17,34	17,68	18,39	18,57	19,13	19,42	19,61	21,57	22,43
Embauche	15,03	15,03	15,03	15,22	15,41	15,72	16,35	16,51	17,01	17,26	17,44	19,18	19,95
(P) Chasseur	18,24	18,24	18,24	18,47	18,70	19,07	19,84	20,03	20,63	20,94	21,15	23,27	24,20
Après 1 an	16,42	16,42	16,42	16,63	16,83	17,17	17,85	18,04	18,58	18,86	19,05	20,96	21,80
Embauche	14,60	14,60	14,60	14,78	14,97	15,27	15,88	16,04	16,52	16,77	16,94	18,63	19,38
(P) 1er chasseur (nuit)	19,94	19,94	19,94	20,19	20,44	20,85	21,68	21,90	22,56	22,90	23,13	25,44	26,46
Après 1 an	17,94	17,94	17,94	18,16	18,39	18,76	19,51	19,71	20,30	20,60	20,81	22,89	23,81
Embauche	15,96	15,96	15,96	16,16	16,36	16,69	17,36	17,53	18,06	18,33	18,51	20,36	21,17
(P) Chasseur (nuit)	19,39	19,39	19,39	19,63	19,88	20,28	21,09	21,30	21,94	22,27	22,49	24,74	25,73
Après 1 an	17,45	17,45	17,45	17,67	17,89	18,25	18,98	19,17	19,74	20,04	20,25	22,28	23,17
Embauche	15,52	15,52	15,52	15,71	15,91	16,23	16,88	17,05	17,56	17,82	18,00	19,80	20,59

GROUPE 2 – CUISINE

Catégorie A : Cuisine Principale

1er Chef de Partie	29,44	29,44	29,44	29,81	30,18	30,78	32,02	32,33	33,30	33,80	34,14	37,55	39,05
Après 1 an	26,49	26,49	26,49	26,82	27,16	27,70	28,81	29,10	29,97	30,42	30,72	33,79	35,14
Embauche	23,55	23,55	23,55	23,84	24,14	24,63	25,61	25,87	26,65	27,05	27,32	30,05	31,25
Chef de Partie	27,42	27,42	27,42	27,76	28,11	28,67	29,82	30,11	31,02	31,48	31,79	34,97	36,37
Après 1 an	24,67	24,67	24,67	24,98	25,29	25,80	26,83	27,10	27,91	28,33	28,61	31,47	32,73
Embauche	21,92	21,92	21,92	22,19	22,47	22,92	23,84	24,08	24,80	25,17	25,42	27,96	29,08
Demi-Chef de Partie	26,00	26,00	26,00	26,33	26,65	27,19	28,27	28,56	29,42	29,86	30,16	33,18	34,51
Après 1 an	23,41	23,41	23,41	23,70	24,00	24,48	25,46	25,71	26,49	26,88	27,15	29,87	31,06
Embauche	20,81	20,81	20,81	21,07	21,33	21,76	22,63	22,86	23,54	23,90	24,14	26,55	27,61
Commis	25,00	25,00	25,00	25,31	25,63	26,14	27,19	27,46	28,28	28,71	28,99	31,89	33,17
Après 1 an	22,50	22,50	22,50	22,78	23,07	23,53	24,47	24,72	25,46	25,84	26,10	28,71	29,86
Embauche	20,01	20,01	20,01	20,26	20,51	20,92	21,76	21,97	22,63	22,97	23,20	25,52	26,54
Apprenti	23,57	23,57	23,57	23,86	24,16	24,65	25,63	25,89	26,67	27,07	27,34	30,07	31,27
Après 1 an	21,21	21,21	21,21	21,48	21,74	22,18	23,07	23,30	24,00	24,36	24,60	27,06	28,14
Embauche	18,85	18,85	18,85	19,09	19,32	19,71	20,49	20,70	21,32	21,64	21,86	24,05	25,01

Catégorie B : Cuisine Restaurants

1er Chef de Partie	29,44	29,44	29,44	29,81	30.78	30,78	32,02	32,33	33,30	33,80	34,14	37,55	39,05
Après 1 an	26,49	26,49	26,49	26,82	27.7	27,7	28,81	29,10	29,97	30,42	30,72	33,79	35,14
Embauche	23,55	23,55	23,55	23,84	24.63	24,63	25,61	25,87	26,65	27,05	27,32	30,05	31,25

Chef de Partie	27,42	27,42	27,42	27,76	28.67	28,67	29,82	30,11	31,02	31,48	31,79	34,97	36,37
Après 1 an	24,67	24,67	24,67	24,98	25.80	25,80	26,83	27,10	27,91	28,33	28,61	31,47	32,73
Embauche	21,92	21,92	21,92	22,19	22.92	22,92	23,84	24,08	24,80	25,17	25,42	27,96	29,08
Demi-Chef de Partie	26,00	26,00	26,00	26,33	27.19	27,19	28,27	28,56	29,42	29,86	30,16	33,18	34,51
Après 1 an	23,41	23,41	23,41	23,70	24.48	24,48	25,46	25,71	26,49	26,88	27,15	29,87	31,06
Embauche	20,81	20,81	20,81	21,07	21.76	21,76	22,63	22,86	23,54	23,90	24,14	26,55	27,61
Commis	25,00	25,00	25,00	25,31	26.14	26,14	27,19	27,46	28,28	28,71	28,99	31,89	33,17
Après 1 an	22,50	22,50	22,50	22,78	23.53	23,53	24,47	24,72	25,46	25,84	26,10	28,71	29,86
Embauche	20,01	20,01	20,01	20,26	20.92	20,92	21,76	21,97	22,63	22,97	23,20	25,52	26,54
Apprenti	23,57	23,57	23,57	23,86	24.65	24,65	25,63	25,89	26,67	27,07	27,34	30,07	31,27
Après 1 an	21,21	21,21	21,21	21,48	22.18	22,18	23,07	23,30	24,00	24,36	24,60	27,06	28,14
Embauche	18,85	18,85	18,85	19,09	19.71	19,71	20,49	20,70	21,32	21,64	21,86	24,05	25,01
Catégorie C : Pâtisserie													
1er Chef Pâtissier	29,44	29,44	29,44	29,81	30,18	30,78	32,02	32,33	33,30	33,80	34,14	37,55	39,05
Après 1 an	26,49	26,49	26,49	26,82	27,16	27,7	28,81	29,10	29,97	30,42	30,72	33,79	35,14
Embauche	23,55	23,55	23,55	23,84	24,14	24,63	25,61	25,87	26,65	27,05	27,32	30,05	31,25
Chef Pâtissier	28,26	28,26	28,26	28,61	28,97	29,55	30,73	31,04	31,97	32,45	32,77	36,05	37,49
Après 1 an	25,43	25,43	25,43	25,75	26,07	26,59	27,65	27,93	28,77	29,20	29,49	32,44	33,74
Embauche	22,60	22,60	22,60	22,88	23,17	23,63	24,58	24,82	25,57	25,95	26,20	28,82	29,97
Pâtissier	26,10	26,10	26,10	26,43	26,76	27,29	28,38	28,67	29,53	29,97	30,27	33,30	34,63
Après 1 an	23,48	23,48	23,48	23,77	24,07	24,55	25,53	25,79	26,56	26,96	27,23	29,95	31,15
Embauche	20,88	20,88	20,88	21,14	21,41	21,83	22,71	22,93	23,62	23,97	24,21	26,63	27,70

Apprenti Pâtissier	23,57	23,57	23,57	23,86	24,16	24,65	25,63	25,89	26,67	27,07	27,34	30,07	31,27
Après 1 an	21,21	21,21	21,21	21,48	21,74	22,18	23,07	23,30	24,00	24,36	24,60	27,06	28,14
Embauche	18,85	18,85	18,85	19,09	19,32	19,71	20,50	20,70	21,32	21,64	21,86	24,05	25,01
Catégorie D : Cafétéria													
Préposé(e) Restaurant des collègues	24,99	24,99	24,99	25,30	25,62	26,13	27,18	27,45	28,27	28,69	28,98	31,88	33,16
Après 1 an	22,49	22,49	22,49	22,77	23,06	23,52	24,46	24,71	25,45	25,83	26,09	28,70	29,85
Embauche	20,00	20,00	20,00	20,25	20,50	20,91	21,75	21,96	22,62	22,96	23,19	25,51	26,53
GROUPE 3 – NOURRITURE ET BOISSONS													
Catégorie : Magasin													
Réceptionnaire	25,53	25,53	25,53	25,85	26,17	26,7	27,76	28,05	28,89	29,32	29,61	32,57	33,87
Après 1 an	22,97	22,97	22,97	23,26	23,55	24,02	24,98	25,23	25,99	26,38	26,64	29,30	30,47
Embauche	20,42	20,42	20,42	20,68	20,93	21,35	22,21	22,43	23,10	23,45	23,68	26,05	27,09
Magasinier aliments et boissons	25,53	25,53	25,53	25,85	26,17	26,7	27,76	28,05	28,89	29,32	29,61	32,57	33,87
Après 1 an	22,97	22,97	22,97	23,26	23,55	24,02	24,98	25,23	25,99	26,38	26,64	29,30	30,47
Embauche	20,42	20,42	20,42	20,68	20,93	21,35	22,21	22,43	23,10	23,45	23,68	26,05	27,09
Catégorie : Salle Champlain													
(P) Garçon / fille table	17,37	17,37	17,37	17,59	17,81	18,16	18,89	19,08	19,65	19,94	20,14	22,15	23,04
Après 1 an	15,62	15,62	15,62	15,82	16,01	16,33	16,99	17,15	17,67	17,93	18,10	19,91	20,71
Embauche	13,89	13,89	13,89	14,06	14,24	14,52	15,11	15,25	15,71	15,95	16,11	17,72	18,43

Aide-serveur	20,01	20,01	20,01	20,26	20,51	20,92	21,76	21,97	22,63	22,97	23,20	25,52	26,54
Après 1 an	17,99	17,99	17,99	18,21	18,44	18,81	19,56	19,76	20,35	20,66	20,87	22,96	23,88
Embauche	16,01	16,01	16,01	16,21	16,41	16,74	17,41	17,58	18,11	18,38	18,56	20,42	21,24
Catégorie : Le SAM													
(P) Garçon / fille table	17,37	17,37	17,37	17,59	17,81	18,16	18,89	19,08	19,65	19,94	20,14	22,15	23,04
Après 1 an	15,62	15,62	15,62	15,82	16,01	16,33	16,99	17,15	17,67	17,93	18,10	19,91	20,71
Embauche	13,89	13,89	13,89	14,06	14,24	14,52	15,11	15,25	15,71	15,95	16,11	17,72	18,43
Aide-serveur	20,01	20,01	20,01	20,26	20,51	20,92	21,76	21,97	22,63	22,97	23,20	25,52	26,54
Après 1 an	17,99	17,99	17,99	18,21	18,44	18,81	19,56	19,76	20,35	20,66	20,87	22,96	23,88
Embauche	16,01	16,01	16,01	16,21	16,41	16,74	17,41	17,58	18,11	18,38	18,56	20,42	21,24
Catégorie : Le 1608													
(P) Garçon / fille table	17,37	17,37	17,37	17,59	17,81	18,16	18,89	19,08	19,65	19,94	20,14	22,15	23,04
Après 1 an	15,62	15,62	15,62	15,82	16,01	16,33	16,99	17,15	17,67	17,93	18,10	19,91	20,71
Embauche	13,89	13,89	13,89	14,06	14,24	14,52	15,11	15,25	15,71	15,95	16,11	17,72	18,43
Catégorie : Starbucks													
Chef d'équipe	25,19	25,19	25,19	25,50	25,82	26,34	27,39	27,67	28,50	28,93	29,22	32,14	33,43
Après 1 an	22,69	22,69	22,69	22,97	23,26	23,73	24,68	24,93	25,67	26,06	26,33	28,96	30,12
Embauche	20,15	20,15	20,15	20,40	20,66	21,07	21,91	22,13	22,80	23,14	23,36	25,70	26,73
Préposé(e)	23,83	23,83	23,83	24,13	24,43	24,92	25,91	26,18	26,96	27,37	27,64	30,40	31,62
Après 1 an	21,45	21,45	21,45	21,72	21,99	22,43	23,33	23,56	24,27	24,63	24,88	27,37	28,46
Embauche	19,07	19,07	19,07	19,31	19,55	19,94	20,74	20,94	21,57	21,90	22,11	24,32	25,29

Catégorie : Bars privés													
1er Préposé(e) Bars privés	23,56	23,56	23,56	23,85	24,15	24,64	25,62	25,88	26,66	27,06	27,33	30,06	31,26
Après 1 an	21,20	21,20	21,20	21,47	21,73	22,17	23,05	23,29	23,99	24,35	24,59	27,05	28,13
Embauche	18,84	18,84	18,84	19,08	19,31	19,7	20,49	20,69	21,31	21,63	21,85	24,04	25,00
Préposé(e) Bars Privés	22,77	22,77	22,77	23,05	23,34	23,81	24,76	25,01	25,76	26,15	26,41	29,05	30,21
Après 1 an	20,49	20,49	20,49	20,75	21,01	21,43	22,28	22,51	23,19	23,53	23,78	26,16	27,21
Embauche	18,23	18,23	18,23	18,46	18,69	19,06	19,82	20,02	20,62	20,93	21,14	23,25	24,18
Catégorie : Service à l'étage													
(P) 1er Garçon / fille table	19,32	19,32	19,32	19,56	19,81	20,2	21,01	21,22	21,85	22,18	22,41	24,65	25,64
Après 1 an	17,40	17,40	17,40	17,62	17,84	18,19	18,92	19,11	19,68	19,98	20,18	22,20	23,09
Embauche	15,48	15,48	15,48	15,67	15,87	16,19	16,83	17,01	17,52	17,78	17,96	19,76	20,55
(P) Garçon / fille table	17,37	17,37	17,37	17,59	17,81	18,16	18,89	19,08	19,65	19,94	20,14	22,15	23,04
Après 1 an	15,62	15,62	15,62	15,82	16,01	16,33	16,99	17,15	17,67	17,93	18,10	19,91	20,71
Embauche	13,89	13,89	13,89	14,06	14,24	14,52	15,11	15,25	15,71	15,95	16,11	17,72	18,43
(P) Garçon / fille table (nuit)	18,37	18,37	18,37	18,60	18,83	19,21	19,98	20,18	20,78	21,10	21,31	23,44	24,38
Après 1 an	16,53	16,53	16,53	16,74	16,95	17,28	17,98	18,15	18,70	18,98	19,16	21,08	21,92
Embauche	14,71	14,71	14,71	14,89	15,08	15,38	16,00	16,16	16,64	16,89	17,06	18,77	19,52

Catégorie : Mixologie													
(P) Chef Mixologue	22,19	22,19	22,19	22,47	22,75	23,2	24,13	24,37	25,10	25,48	25,73	28,30	29,43
Après 1 an	19,97	19,97	19,97	20,22	20,47	20,88	21,72	21,93	22,59	22,93	23,16	25,48	26,50
Embauche	17,75	17,75	17,75	17,97	18,20	18,56	19,30	19,50	20,08	20,38	20,59	22,65	23,56
(P) 1er Mixologue	20,55	20,55	20,55	20,81	21,07	21,49	22,35	22,57	23,25	23,60	23,84	26,22	27,27
Après 1 an	18,50	18,50	18,50	18,73	18,97	19,34	20,11	20,31	20,92	21,24	21,44	23,58	24,52
Embauche	16,45	16,45	16,45	16,66	16,86	17,2	17,89	18,07	18,61	18,89	19,08	20,99	21,83
(P) Mixologue	18,62	18,62	18,62	18,85	19,09	19,47	20,25	20,45	21,06	21,38	21,59	23,75	24,70
Après 1 an	16,76	16,76	16,76	16,97	17,18	17,53	18,23	18,41	18,97	19,25	19,43	21,37	22,22
Embauche	14,88	14,88	14,88	15,07	15,25	15,56	16,18	16,34	16,83	17,09	17,25	18,98	19,74
Apprenti Mixologue	20,01	20,01	20,01	20,26	20,51	20,92	21,76	21,97	22,63	22,97	23,20	25,52	26,54
Après 1 an	17,99	17,99	17,99	18,21	18,44	18,81	19,56	19,76	20,35	20,66	20,87	22,96	23,88
Embauche	16,01	16,01	16,01	16,21	16,41	16,74	17,41	17,58	18,11	18,38	18,56	20,42	21,24
Catégorie : Accueil Restaurant													
Préposé(e) à l'accueil	25,08	25,08	25,08	25,39	25,71	26,23	27,27	27,55	28,38	28,80	29,10	32,01	33,29
Après 1 an	22,57	22,57	22,57	22,85	23,14	23,6	24,54	24,79	25,53	25,92	26,17	28,79	29,94
Embauche	20,07	20,07	20,07	20,32	20,57	20,99	21,83	22,05	22,71	23,05	23,28	25,61	26,63
Catégorie : Banquets													
1er Barman	23,82	23,82	23,82	24,12	24,42	24,91	25,90	26,17	26,95	27,35	27,63	30,39	31,61
Après 1 an	21,44	21,44	21,44	21,71	21,98	22,42	23,32	23,55	24,26	24,62	24,87	27,36	28,45
Embauche	19,06	19,06	19,06	19,30	19,54	19,93	20,73	20,93	21,56	21,89	22,10	24,31	25,28

(P) Barman (Bar ouvert)	18,62	18,62	18,62	18,85	19,09	19,47	20,25	20,45	21,06	21,38	21,59	23,75	24,70
Après 1 an	16,76	16,76	16,76	16,97	17,18	17,53	18,23	18,41	18,97	19,25	19,43	21,37	22,22
Embauche	14,88	14,88	14,88	15,07	15,25	15,56	16,18	16,34	16,83	17,09	17,25	18,98	19,74
Garçon de bar	21,83	21,83	21,83	22,10	22,38	22,83	23,74	23,98	24,70	25,07	25,32	27,85	28,96
Après 1 an	19,65	19,65	19,65	19,90	20,14	20,55	21,37	21,59	22,23	22,57	22,80	25,08	26,08
Embauche	17,46	17,46	17,46	17,68	17,90	18,26	18,99	19,18	19,76	20,05	20,26	22,29	23,18
(P) 1er Garçon / fille table	19,32	19,32	19,32	19,56	19,81	20,2	21,01	21,22	21,85	22,18	22,41	24,65	25,64
Après 1 an	17,40	17,40	17,40	17,62	17,84	18,19	18,92	19,11	19,68	19,98	20,18	22,20	23,09
Embauche	15,48	15,48	15,48	15,67	15,87	16,19	16,83	17,01	17,52	17,78	17,96	19,76	20,55
(P) Garçon / fille table	17,37	17,37	17,37	17,59	17,81	18,16	18,89	19,08	19,65	19,94	20,14	22,15	23,04
Après 1 an	15,62	15,62	15,62	15,82	16,01	16,33	16,99	17,15	17,67	17,93	18,10	19,91	20,71
Embauche	13,89	13,89	13,89	14,06	14,24	14,52	15,11	15,25	15,71	15,95	16,11	17,72	18,43
1er Porteur-banquets	24,63	24,63	24,63	24,94	25,25	25,75	26,78	27,05	27,86	28,28	28,56	31,42	32,68
Après 1 an	22,17	22,17	22,17	22,45	22,73	23,18	24,11	24,35	25,08	25,45	25,71	28,28	29,41
Embauche	19,71	19,71	19,71	19,96	20,21	20,61	21,43	21,65	22,30	22,63	22,86	25,15	26,16
Porteur-banquets	22,78	22,78	22,78	23,06	23,35	23,82	24,77	25,02	25,77	26,16	26,42	29,06	30,22
Après 1 an	20,50	20,50	20,50	20,76	21,02	21,44	22,29	22,52	23,20	23,54	23,79	26,17	27,22
Embauche	18,23	18,23	18,23	18,46	18,69	19,06	19,82	20,02	20,62	20,93	21,14	23,25	24,18
Catégorie : Traiteur													
(P) 1er Préposé(e)	19,94	19,94	19,94	20,19	20,44	20,85	21,68	21,90	22,56	22,90	23,13	25,44	26,46

Après 1 an	17,94	17,94	17,94	18,16	18,39	18,76	19,51	19,71	20,30	20,60	20,81	22,89	23,81
Embauche	15,96	15,96	15,96	16,16	16,36	16,69	17,36	17,53	18,06	18,33	18,51	20,36	21,17
(P) Préposé(e)	18,58	18,58	18,58	18,81	19,05	19,43	20,21	20,41	21,02	21,34	21,55	23,71	24,66
Après 1 an	16,71	16,71	16,71	16,92	17,13	17,47	18,17	18,35	18,90	19,18	19,37	21,31	22,16
Embauche	14,85	14,85	14,85	15,04	15,22	15,53	16,15	16,31	16,80	17,05	17,22	18,94	19,70
GROUPE 4 – ENTRETIEN MÉNAGER													
Catégorie : "A"													
Couturière	23,29	23,29	23,29	23,58	23,88	24,35	25,33	25,58	26,34	26,74	27,02	29,72	30,91
Après 1 an	20,97	20,97	20,97	21,23	21,50	21,93	22,80	23,04	23,73	24,08	24,33	26,76	27,83
Embauche	18,64	18,64	18,64	18,87	19,11	19,49	20,27	20,47	21,09	21,40	21,61	23,77	24,72
Catégorie : "B"													
Préposé(e) aux chambres	24,06	24,06	24,06	24,36	24,67	25,16	26,16	26,43	27,22	27,63	27,91	30,70	31,93
Après 1 an	21,66	21,66	21,66	21,93	22,20	22,65	23,55	23,79	24,51	24,87	25,12	27,63	28,74
Embauche	19,23	19,23	19,23	19,47	19,71	20,11	20,91	21,12	21,76	22,08	22,30	24,53	25,51
1er Préposé(e)	23,19	23,19	23,19	23,48	23,77	24,25	25,22	25,47	26,24	26,63	26,89	29,58	30,76
Après 1 an	20,88	20,88	20,88	21,14	21,41	21,83	22,71	22,93	23,62	23,97	24,21	26,63	27,70
Embauche	18,56	18,56	18,56	18,79	19,03	19,41	20,18	20,39	21,00	21,31	21,53	23,68	24,63
Préposé(e)	22,78	22,78	22,78	23,06	23,35	23,82	24,77	25,02	25,77	26,16	26,42	29,06	30,22
Après 1 an	20,50	20,50	20,50	20,76	21,02	21,44	22,29	22,52	23,20	23,54	23,79	26,17	27,22
Embauche	18,23	18,23	18,23	18,46	18,69	19,06	19,82	20,02	20,62	20,93	21,14	23,25	24,18

Catégorie : "C"													
Marqueur	23,38	23,38	23,38	23,67	23,97	24,45	25,43	25,68	26,45	26,85	27,12	29,83	31,02
Après 1 an	21,03	21,03	21,03	21,29	21,56	21,99	22,87	23,10	23,79	24,15	24,39	26,83	27,90
Embauche	18,70	18,70	18,70	18,93	19,17	19,55	20,34	20,54	21,15	21,47	21,69	23,86	24,81
Commissionnaire -valet	23,47	23,47	23,47	23,76	24,06	24,54	25,52	25,78	26,55	26,95	27,22	29,94	31,14
Après 1 an	21,11	21,11	21,11	21,37	21,64	22,07	22,96	23,18	23,88	24,24	24,48	26,93	28,01
Embauche	18,77	18,77	18,77	19,00	19,24	19,63	20,41	20,62	21,24	21,56	21,78	23,96	24,92
Préposé(e) au nettoyage à sec	24,48	24,48	24,48	24,79	25,10	25,6	26,62	26,89	27,70	28,11	28,40	31,24	32,49
Après 1 an	22,04	22,04	22,04	22,32	22,59	23,05	23,97	24,21	24,94	25,31	25,56	28,12	29,24
Embauche	19,59	19,59	19,59	19,83	20,08	20,48	21,30	21,51	22,16	22,49	22,71	24,98	25,98
GROUPE 5 – MAINTENANCE													
Catégorie : « A »													
1er Mécanicien (machines fixes)	30,44	30,44	30,44	30,82	31,21	31,83	33,10	33,43	34,44	34,95	35,30	38,83	40,38
Après 1 an	27,39	27,39	27,39	27,73	28,08	28,64	29,79	30,08	30,99	31,45	31,75	34,93	36,33
Embauche	24,35	24,35	24,35	24,65	24,96	25,46	26,48	26,74	27,55	27,96	28,23	31,05	32,29
Mécanicien (machines fixes)	28,89	28,89	28,89	29,25	29,62	30,21	31,42	31,73	32,68	33,17	33,50	36,85	38,32
Après 1 an	26,00	26,00	26,00	26,33	26,65	27,19	28,27	28,56	29,42	29,86	30,16	33,18	34,51
Embauche	23,12	23,12	23,12	23,41	23,70	24,18	25,14	25,40	26,16	26,55	26,82	29,50	30,68
Mécanicien (machines fixes) (nuit)	30,15	30,15	30,15	30,53	30,91	31,53	32,79	33,12	34,11	34,62	34,97	38,47	40,01
Après 1 an	27,12	27,12	27,12	27,46	27,80	28,36	29,49	29,79	30,68	31,14	31,45	34,60	35,98

Embauche	24,11	24,11	24,11	24,41	24,72	25,21	26,22	26,48	27,28	27,68	27,96	30,76	31,99
Catégorie : « B »													
1er Plombier	30,44	30,44	30,44	30,82	31,21	31,83	33,10	33,43	34,44	34,95	35,30	38,83	40,38
Après 1 an	27,39	27,39	27,39	27,73	28,08	28,64	29,79	30,08	30,99	31,45	31,75	34,93	36,33
Embauche	24,35	24,35	24,35	24,65	24,96	25,46	26,48	26,74	27,55	27,96	28,23	31,05	32,29
Plombier	28,89	28,89	28,89	29,25	29,62	30,21	31,42	31,73	32,68	33,17	33,50	36,85	38,32
Après 1 an	26,00	26,00	26,00	26,33	26,65	27,19	28,27	28,56	29,42	29,86	30,16	33,18	34,51
Embauche	23,12	23,12	23,12	23,41	23,70	24,18	25,14	25,40	26,16	26,55	26,82	29,50	30,68
Catégorie : « C »													
1er Électricien	30,44	30,44	30,44	30,82	31,21	31,83	33,10	33,43	34,44	34,95	35,30	38,83	40,38
Après 1 an	27,39	27,39	27,39	27,73	28,08	28,64	29,79	30,08	30,99	31,45	31,75	34,93	36,33
Embauche	24,35	24,35	24,35	24,65	24,96	25,46	26,48	26,74	27,55	27,96	28,23	31,05	32,29
Électricien	28,89	28,89	28,89	29,25	29,62	30,21	31,42	31,73	32,68	33,17	33,50	36,85	38,32
Après 1 an	26,00	26,00	26,00	26,33	26,65	27,19	28,27	28,56	29,42	29,86	30,16	33,18	34,51
Embauche	23,12	23,12	23,12	23,41	23,70	24,18	25,14	25,40	26,16	26,55	26,82	29,50	30,68
Catégorie : « D »													
Mécanicien réparateur	28,89	28,89	28,89	29,25	29,62	30,21	31,42	31,73	32,68	33,17	33,50	36,85	38,32
Après 1 an	26	26	26	26,33	26,65	27,19	28,27	28,56	29,42	29,86	30,16	33,18	34,51
Embauche	23,12	23,12	23,12	23,41	23,7	24,18	25,14	25,40	26,16	26,55	26,82	29,50	30,68
Catégorie : « E »													
1er Menuisier	29,96	29,96	29,96	30,33	30,71	31,33	32,58	32,91	33,90	34,40	34,75	38,23	39,76

Après 1 an	26,95	26,95	26,95	27,29	27,63	28,18	29,31	29,60	30,49	30,95	31,26	34,39	35,77
Embauche	23,98	23,98	23,98	24,28	24,58	25,07	26,08	26,33	27,12	27,53	27,81	30,59	31,81
Menuisier	28,89	28,89	28,89	29,25	29,62	30,21	31,42	31,73	32,68	33,17	33,50	36,85	38,32
Après 1 an	26	26	26	26,33	26,65	27,19	28,27	28,56	29,42	29,86	30,16	33,18	34,51
Embauche	23,12	23,12	23,12	23,41	23,7	24,18	25,14	25,40	26,16	26,55	26,82	29,50	30,68
Catégorie : « F »													
Serrurier	28,89	28,89	28,89	29,25	29,62	30,21	31,42	31,73	32,68	33,17	33,50	36,85	38,32
Après 1 an	26	26	26	26,33	26,65	27,19	28,27	28,56	29,42	29,86	30,16	33,18	34,51
Embauche	23,12	23,12	23,12	23,41	23,7	24,18	25,14	25,40	26,16	26,55	26,82	29,50	30,68
Catégorie : « G »													
1er Peintre / Plâtrier	29,96	29,96	29,96	30,33	30,71	31,33	32,58	32,91	33,90	34,40	34,75	38,23	39,76
Après 1 an	26,95	26,95	26,95	27,29	27,63	28,18	29,31	29,60	30,49	30,95	31,26	34,39	35,77
Embauche	23,98	23,98	23,98	24,28	24,58	25,07	26,08	26,33	27,12	27,53	27,81	30,59	31,81
Peintre / Plâtrier	28,89	28,89	28,89	29,25	29,62	30,21	31,42	31,73	32,68	33,17	33,50	36,85	38,32
Après 1 an	26	26	26	26,33	26,65	27,19	28,27	28,56	29,42	29,86	30,16	33,18	34,51
Embauche	23,12	23,12	23,12	23,41	23,7	24,18	25,14	25,40	26,16	26,55	26,82	29,50	30,68
Catégorie : « H »													
Polisseur	28,89	28,89	28,89	29,25	29,62	30,21	31,42	31,73	32,68	33,17	33,50	36,85	38,32
Après 1 an	26	26	26	26,33	26,65	27,19	28,27	28,56	29,42	29,86	30,16	33,18	34,51
Embauche	23,12	23,12	23,12	23,41	23,7	24,18	25,14	25,40	26,16	26,55	26,82	29,50	30,68
Catégorie : « I »													

Homme de maintenance	28,89	28,89	28,89	29,25	29,62	30,21	31,42	31,73	32,68	33,17	33,50	36,85	38,32
Après 1 an	26	26	26	26,33	26,65	27,19	28,27	28,56	29,42	29,86	30,16	33,18	34,51
Embauche	23,12	23,12	23,12	23,41	23,7	24,18	25,14	25,40	26,16	26,55	26,82	29,50	30,68
Homme de maintenance Spécialisé	28,89	28,89	28,89	29,25	29,62	30,21	31,42	31,73	32,68	33,17	33,50	36,85	38,32
Après 1 an	26	26	26	26,33	26,65	27,19	28,27	28,56	29,42	29,86	30,16	33,18	34,51
Embauche	23,12	23,12	23,12	23,41	23,7	24,18	25,14	25,40	26,16	26,55	26,82	29,50	30,68
Journalier	24,68	24,68	24,68	24,99	25,3	25,81	26,84	27,11	27,92	28,34	28,62	31,48	32,74
Après 1 an	22,22	22,22	22,22	22,5	22,78	23,23	24,16	24,40	25,13	25,51	25,77	28,35	29,48
Embauche	19,74	19,74	19,74	19,99	20,24	20,64	21,47	21,68	22,33	22,67	22,89	25,18	26,19
Catégorie : "J"													
Frigoriste	28,89	28,89	28,89	29,25	29,62	30,21	31,42	31,73	32,68	33,17	33,50	36,85	38,32
Après 1 an	26	26	26	26,33	26,65	27,19	28,27	28,56	29,42	29,86	30,16	33,18	34,51
Embauche	23,12	23,12	23,12	23,41	23,7	24,18	25,14	25,40	26,16	26,55	26,82	29,50	30,68
GROUPE 6 – SERVICE ROYAL													
Agent Service Royal	26,9	26,9	26,9	27,24	27,58	28,13	29,25	29,55	30,43	30,89	31,21	34,33	35,70
Après 1 an	24,21	24,21	24,21	24,51	24,82	25,32	26,33	26,60	27,39	27,80	28,09	30,90	32,14
Embauche	21,51	21,51	21,51	21,78	22,05	22,49	23,39	23,62	24,33	24,70	24,94	27,43	28,53
Agent Service Royal (nuit)	27,09	27,09	27,09	27,43	27,77	28,33	29,46	29,76	30,65	31,11	31,42	34,56	35,94
Après 1 an	24,39	24,39	24,39	24,69	25	25,5	26,52	26,79	27,59	28,00	28,28	31,11	32,35

Embauche	21,69	21,69	21,69	21,96	22,24	22,68	23,59	23,82	24,54	24,91	25,15	27,67	28,78
GROUPE 8 – PLONGE													
1er Plongeur	22,57	22,57	22,57	22,85	23,14	23,6	24,54	24,79	25,53	25,92	26,17	28,79	29,94
Après 1 an	20,32	20,32	20,32	20,57	20,83	21,25	22,10	22,32	22,99	23,34	23,56	25,92	26,96
Embauche	18,05	18,05	18,05	18,28	18,50	18,87	19,63	19,82	20,42	20,72	20,93	23,02	23,94
Plongeur	21,84	21,84	21,84	22,11	22,39	22,84	23,75	23,99	24,71	25,08	25,33	27,86	28,97
Après 1 an	19,66	19,66	19,66	19,91	20,15	20,56	21,38	21,60	22,24	22,58	22,81	25,09	26,09
Embauche	17,47	17,47	17,47	17,69	17,91	18,27	19,00	19,19	19,77	20,06	20,27	22,30	23,19
GROUPE 9 – FAIRMONT OR													
Commis	22,17	22,17	22,17	22,7	22,98	23,44	24,38	24,62	25,36	25,74	26,26	28,89	30,05
Après 1 an	19,95	19,95	19,95	20,45	20,71	21,12	21,96	22,18	22,85	23,19	23,63	26,00	27,04
Embauche	17,73	17,73	17,73	18,2	18,43	18,8	19,55	19,75	20,34	20,65	21,01	23,11	24,03
GROUPE 10 – STATIONNEMENT													
1er Gareur	23,1	23,1	23,1	23,39	23,68	24,15	25,12	25,37	26,13	26,52	26,79	29,47	30,65
Après 1 an	20,79	20,79	20,79	21,05	21,31	21,74	22,61	22,84	23,52	23,87	24,12	26,53	27,59
Embauche	18,46	18,46	18,46	18,69	18,92	19,3	20,07	20,27	20,88	21,19	21,40	23,54	24,48
(P) Gareur	22,09	22,09	22,09	22,37	22,65	23,1	24,02	24,26	24,99	25,37	25,61	28,17	29,30
Après 1 an	19,88	19,88	19,88	20,13	20,38	20,79	21,62	21,84	22,49	22,83	23,07	25,38	26,40
Embauche	17,67	17,67	17,67	17,89	18,11	18,48	19,22	19,41	19,99	20,29	20,49	22,54	23,44
(P) Portier	18,88	18,88	18,88	19,12	19,35	19,74	20,53	20,73	21,36	21,68	21,89	24,08	25,04
Après 1 an	17	17	17	17,21	17,43	17,78	18,49	18,68	19,24	19,52	19,73	21,70	22,57

Embauche	15,11	15,11	15,11	15,3	15,49	15,8	16,43	16,60	17,09	17,35	17,53	19,28	20,05
Nettoyeur	21,83	21,83	21,83	22,1	22,38	22,83	23,74	23,98	24,70	25,07	25,32	27,85	28,96
Après 1 an	19,65	19,65	19,65	19,9	20,14	20,55	21,37	21,59	22,23	22,57	22,80	25,08	26,08
Embauche	17,47	17,47	17,47	17,69	17,91	18,27	19,00	19,19	19,77	20,06	20,27	22,30	23,19
GROUPE 11 – SÉCURITÉ													
1er Agent de sécurité	26,36	26,36	26,36	26,69	27,02	27,56	28,67	28,95	29,82	30,26	30,57	33,63	34,98
Après 1 an	23,74	23,74	23,74	24,04	24,34	24,82	25,82	26,07	26,85	27,26	27,52	30,27	31,48
Embauche	21,09	21,09	21,09	21,35	21,62	22,05	22,94	23,16	23,86	24,21	24,45	26,90	27,98
Agent de sécurité	23,22	23,22	23,22	23,51	23,8	24,28	25,25	25,50	26,27	26,66	26,93	29,62	30,80
Après 1 an	20,91	20,91	20,91	21,17	21,44	21,86	22,74	22,96	23,65	24,01	24,24	26,66	27,73
Embauche	18,59	18,59	18,59	18,82	19,06	19,44	20,22	20,42	21,03	21,35	21,56	23,72	24,67
Agent de sécurité (nuit)	24,48	24,48	24,48	24,79	25,1	25,6	26,62	26,89	27,70	28,11	28,40	31,24	32,49
Après 1 an	22,04	22,04	22,04	22,32	22,59	23,05	23,97	24,21	24,94	25,31	25,56	28,12	29,24
Embauche	19,59	19,59	19,59	19,83	20,08	20,48	21,30	21,51	22,16	22,49	22,71	24,98	25,98
GROUPE 12 – CLUB SANTÉ													
Chef d'équipe	25,54	25,54	25,54	25,86	26,18	26,71	27,77	28,06	28,90	29,33	29,62	32,58	33,88
Après 1 an	23	23	23	23,29	23,58	24,05	25,01	25,26	26,02	26,41	26,67	29,34	30,51
Embauche	20,44	20,44	20,44	20,7	20,95	21,37	22,23	22,45	23,12	23,47	23,70	26,07	27,11
Préposé(e)	23,83	23,83	23,83	24,13	24,43	24,92	25,91	26,18	26,96	27,37	27,64	30,40	31,62
Après 1 an	21,45	21,45	21,45	21,72	21,99	22,43	23,33	23,56	24,27	24,63	24,88	27,37	28,46
Embauche	19,07	19,07	19,07	19,31	19,55	19,94	20,74	20,94	21,57	21,90	22,11	24,32	25,29

(P) indique classification à pourboire.

(*) Un salarié atteint le salaire régulier après deux (2) ans de service continu chez l'Employeur dans l'une des classifications énumérées à l'annexe "A". Durant la première année de service continu, un salarié est payé à quatre-vingt pour-cent (80%) du salaire régulier. Durant la deuxième année de service continu, un salarié est payé à quatre-vingt-dix pour-cent (90%) du salaire régulier.

De plus, nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention collective, l'employeur peut appliquer, dès l'embauche et après en avoir avisé le syndicat, le salaire régulier normalement applicable après deux (2) ans de service continu si l'employeur estime que cela est justifié pour des fins d'attraction et de rétention des talents.

ANNEXE «B»
SERVICE DE TRAITEUR

(2015)

1. Il est entendu que les préposés travaillant sur le service de traiteur sont sur appel.

2. Tous les salariés qualifiés du Groupe 3 qui sont inscrits sur la liste à la date de la signature sont maintenus. Ils sont ensuite appelés pour travailler d'après leur rang sur la liste. Cette liste demeure en vigueur pour la durée de la convention collective.

3. . Il est entendu que tous les salariés du Groupe 3 doivent respecter les heures régulières de travail à l'intérieur de leur catégorie avant de se prévaloir de leur droit d'appel pour travailler au service de traiteur.

4. Tout salarié qui s'enregistre après la signature de la convention collective, voit son nom s'inscrire au bas de la liste d'appel du service de traiteur et est appelé selon son rang d'inscription sur ladite liste. De plus, les salariés sur la liste du service traiteur ont priorité d'appel sur les autres salariés de l'hôtel.

ANNEXE «C»
LISTE À TITRE INDICATIF SEULEMENT DE CERTAINS SOUS-TRAITANTS

(2015)

Imprimerie
Barrette vestiaire
PSAV
Paranet
Écolab
Dolbec déménageur
Choquette CKS Équipement de cuisine
Frima Réfrigération
Piscine J. Vaillancourt
J.M. Rouleau - Lavage de vitres
Teinturerie française
Johnson control
Nettoyeur uni de la Capitale (chaises banquets)
G.D.I. Clean – Poly-Pierres – Cristallisation du marbre
Nettoyage ultra-son
Drolet
etc.

ANNEXE «D»
TABLEAU D'ACCÈS AU STATIONNEMENT

(2015)

Rouge * AM	Stationnement disponible pour les salariés dont l'horaire débute à huit heures (8h00) ou avant le matin. N.B. Tout salarié qui débute à huit heures (8h00) ou avant doit avoir quitté le stationnement au plus tard à seize heures quarante-cinq minutes (16h45). Pour tous les autres salariés, le stationnement est disponible pour les salariés dont l'horaire débute à compter de quatorze heures (14h00).
Rouge * PM	Stationnement disponible pour les salariés dont l'horaire débute avant quatorze heures (14h00) . N.B. Tout salarié qui débute avant quatorze heures (14h00) doit avoir quitté le stationnement au plus tard à dix-huit heures quinze minutes (18h15).
Rouge *	Stationnement disponible pour les salariés dont l'horaire débute à huit heures (8h00) ou avant le matin. N.B. Tout salarié qui débute à huit heures (8h00) ou avant doit avoir quitté le stationnement au plus tard à seize heures quarante-cinq minutes (16h45).
Vert *	Stationnement disponible toute la journée.

* Sous réserve de la clause 12.1.7 b) de la convention collective.

ANNEXE «E»
SECTIONS ÉTABLIES « PRÉPOSÉE AUX CHAMBRES »

(À titre indicatif)

1 0			1
2201		1Q	
2202		1K	
2203		1K	
2204		1K	
2205		1K	
2206		1K	
2207		1Q	
2208		1K	
2209		1Q	
2216		1K	
2217		1K	
2218		1K	
2219		1K	
2221		1K	1/2
8 départ et +			
douche :	5		
lit :	14	DEP	14

2 0			2
191		1K	
193		1K	
195		1K	1/2
2251		1K	
2253		2D	
2255		1K	
2257		1Q	
2258		2D	
2259		1K	
2261		1K	2/2
2262		1K	
2264		1Q	
2266		1K	
10 départ et +			
douche	11		
	19	DEP	13

3 0			3
3201		1Q	
3202		1K	
3203		1Q	
3204		1K	
3205		1K	
3206		1K	
3207		1Q	
3208		1K	
3209		1K	
3211		1K	
3213		1Q	
3215		1Q	
3216		1Q	F
3217		1K	
3218		2D	F
3219		1K	
3221		1K	1/2
8 départ et +			
douche	4		
	14	DEP	13

4			4
3225		1Q	
3227		1Q	
3228		1K	
3229		1Q	
3230		1K	
3231		1Q	
3232		1K	
3233		1K	
3234		1K	
3235		1K	
3237		1Q	
3239		1K	
3240		1Q	F
3241		1K	
3242		2D	F
3243		1Q	
3245		1K	1/2
8 départ et +			
douche	4		
	14	0 DEP	0 13

5			5
3151		1K	
3155		1K	2/3
3157		1Q	F
3158		1Q	F
3159		1Q	
3160		1Q	
3161		1Q	
3162		1Q	
3163		1Q	
3164		1Q	
3165		1K	
3166		1K	
3167		1Q	
3169		1K	
3171		1K	
8 départ et +			
douche	0		
	15	DEP	14

6			6
3123		1K	
3124		2D	
3125		2D	
3126		1K	F
3127		2D	
3128		1K	F
3129		2D div lit	1/2
3173		1Q	
3174		1K	
3175		1K	
3176		1K	
3177		1K	
3178		2D	1/2
3179		1K	
6 départs et +			
douche	0		
	20	DEP	14

7 0			7
3101		2D	
3102		2D	
3104		2D	
3105		2D div lit	1/2
3106		2D	
3108		2D	
3110		2D	
3112		2D	
3114		2D	
3116		2D	
3118		2D	
3120		2D	
3122		1K	
3250		1Q	
chaque 6 départs			
douche	0		
	25	DEP	13

8 0			8
3251		2D	F
3253		1K	F
3255		1K	F
3257		1K	F
3258		2D	
3259		1K	
3260		1K	
3261		2D	
3262		1Q	
3263		1Q	
3264		1Q	
3265		2D	
3266		1K	
3267		1K	2/2
3268		1Q	
3270		1K	
3272		1Q	
8 départs et +			
douche	10		
	16	DEP	13

9 0			9
4102		2D	
4104		2D	
4105		2D	1/2
4106		2D	
4108		1K	
4109		1Q	
4110		2D	
4112		2D	
4114		2D	F
4118		2D	F
4117		2D	
4118		2D	
4119		2D	
4120		2D	
4122		1K	
chaque 6 départs			
douche	1		
	23	DEP	13

10 nicole			10
4132		1Q	F
4134		1K	2/2
4137		1K	
4138		1K	
4139		1K	
4140		1K	
4141		1K	
4142		1K	
4143		1K	
4144		1K	
4145		1K	
4146		1K	
4147		2D	1/2
4148		2D	
8 départ et +			
douche	11		
0	15	0 DEP	14

11			11
4158		1Q	
4160		1Q	
4161		1K	
4162		1Q	
4163		1Q	
4164		1Q	
4165		1Q	
4166		1K	
4167		1Q	
4169		1K	
4171		1K	
4173		1Q	
4174		1K	
4175		1K	
4176		1K	
8 départ et +			
douche	0		
0	15	0 DEP	0 13

12			12
4101		1K	F
4123		1K	
4124		1K	
4125		2D	
4126		1K	
4127		1K	
4128		2D	
4129		1K	
4130		1Q	
4131		1Q	
4133		1K	2/2
4177		1K	
4178		2D	
4179		1K	
8 départ et +			
douche	6		
0	17	0 DEP	0 13

13 0			13
4151		1K	3/4
4159		1K	
4201		2D	
4202		2D	
4203		2D	1/2
4204		1Q	
4205		1K	1/2
4206		1Q	
4214		1K	
4216		1K	F
4217		1K	
4218		1Q	F
4219		1K	
4221		2D	
8 départ et +			
douche	4		
0	16	0 DEP	0 13

14 0			14
4251		2D	F
4253		1K	F
4255		1K	F
4257	1	1K	F
4258		2D	
4259	1	1K	
4260	1	1K	
4261	1	1K	
4262	1	1Q	
4263	1	1K	
4264	1	1Q	
4265	1	1K	
4266	1	1K	
4267	1	1K	2/2
4268	1	1D	
4270	1	1K	
4272	1	1Q	
8 départs et +			
douche	12		
	14	0 DEP	0 13

15 0			15
5127		2D	F
5128		1K	
5129		2D	
5130		1Q	
5131		1Q	
5132		1Q	
5133		1Q	
5134		1Q	
5137		1Q	
5138		1Q	
5139		2D	
5140		2D	
5143		1Q	
5144		1Q	
8 départs et +			
douche	10		
0	16	0 DEP	0 13

16			16
5101		2D	F
5123		1K	
5124		1K	
5125		2D	
5126		2D	
5166		1Q	
5169		1K	
5171		1K	1/2
5173		1Q	
5174		1K	
5175		1Q	
5176		1K	
5177		1K	
5178		1K	
8 départ et +			
douche	2		
	17	0 DEP	0 13

17			17
5112		2D	F
5114		2D	F
5116		2D	
5117		2D	
5118		2D	
5119		2D	
5120		2D	
5122		1K	
5249		1K 1D	3/4
5251		2D	
5253		2D	
5255 0		1K	
8 départs et +			
0			
douche	0		
0	20	0 DEP	0 13

18			18
5147 5155 pas louée, vaut		2D	1/2
5149		1Q	
5151		1K	
5155		1K	2/3
5157		1Q	
5158		1Q	
5159		1K	
5160		1Q	
5161		1Q	
5162		1Q	
5163		1Q	
5164		1Q	
5165		1K	
5167		1K	
8 départs et +			
douche	0		
0	15	0 DEP	0 14

19	0			19
5257		1Q		
5258		2D		
5259		1K		
5260		1K		
5261		2D		
5262		1Q		
5263		1K		
5264		1K		
5265		1K		
5266		1K		
5267		1Q		
5268		1Q		
5269		1Q		
5270		2D	F	
8 départs et +				
douche:	0			
0	17			14

20	0			20
5271		2D		1/2
5272		1Q		F
5273		2D		1/2
5275		2D		
5280		2D		
5282		2D		
5284		2D		
5286		2D		
5288		2D		
5290		1K		
5292		2D		
5294		1K		
5296		2D		1/2
8 départs et +				
douche:	2			
0	23	0 DE	0	13

21	0			21
6101		2D		
6102		2D		F
6123		1K		
6124		1Q		
6125		2D		
6126		1K		
6127		1K		
6128		1K		
6129		1K		
6130		1K		
6132		1K		
6173		1Q		
6175		1Q		
6177		1Q		
8 départs et +				
douche:	5			
0	17		0	14

22				22
6145		1K		2/2
6147		1Q		
6149		1Q		
6151	+ plancher	1K		2/3
6155		1K		
6157		1K		
6158		2D		
6159		1K		
6160		1Q		
6161		2D		F
6162		2D		F
6169		2D		1/2
10 départ et +				
douche	0			
0	17		0	13

23				23
6104		2D		
6105		2D		
6106		2D		
6107		2D		
6108		2D		
6109		1Q		
6110		2D		
6112		2D		
6114		2D		F
6116		2D		F
6117		2D		
6118		2D		
6119		2D		
6120		2D		
6122		1K		
chaque 6 départs				
douche:	0			
0	24	0 DE	0	13

24				24
6251		2D		F
6253		2D		
6255		1K		
6256		1Q		
6257		1Q		
6258		1Q		
6259		1K		
6260		1K		
6261		2D		
6262		1Q		
6263		1K		
6264		1K		
6265		1K		
6266		1K		
6267		1Q		
8 départs et +				
douche:	0			
	17	0 DE	0	14

25	0			25
6268		1Q		
6269		1Q		
6270		2D		F
6271		2D Div lit		1,5
6272		1Q		
6273		2D Div lit		1,5
6275		2Q		
6277		2D Div lit		1,5
6279		2Q		
6280		1K		
6281		1K		
6282		1K		
6283		2D		
6285		2D		
8 départs et +				
douche	3			
0	21	0 DE	0	13

26	0			26
7271		2D		
7272		1Q		
7275		2D		
7277		2D	De	1/2
7279		2Q		
7280		1K		
7281		1K		
7282		1K		
7283		1K		
8116	1	1K		
8118		2D		
8119		1K		
8120		1K		
8 départs et +				
douche:	7			
0	18	0 DE	0	13

27	0			27
7284		1K		F
7285		1K		F
7286		1K		
7287		2Q liv lit		1/2
7288		1K		
7289		2Q liv lit		1/2
7290		2Q		
7291		1K		
7292		2D		
7293		2Q		
7294		1K		
7295		2Q liv lit		2/2
7296		2Q liv lit		1/2
8 départs et +				
douche:	6			
0	20	0	0	13

28	0			28
7101		2D		
7102		2D		
7104		1K		
7105		1K		
7106		2D		F
7122		1Q		
7123		1K		
7124		1K		
7125		1K		
7126		1K		
7127		1Q		
7128		1K		
7129		1K		
7130		1Q		
8 départs et +				
douche	6			
0	17	0 DE	0	14

29				29
7107		1K		
7108		2D		
7109		1Q		
7110		2D		
7112		2D		
7114		2D		F
7116		2D		
7117		1K		
7118		1K		
7119		2D		
7120		1K		
7253		1K		1/2
7255		1Q		
7257		1K		
8 départs et +				
douche:	0			
0	20	0 DE	0	14

30				30
7258		1Q		F
7259		1K		
7260		1K		
7261		2D		
7262		1Q		
7263		1Q		
7264		1K		
7265		1K		
7266		1K		
7267		1Q		
7268		1Q		
7269		1Q		
7270		2D		
7273		2D	Di	1/2
8 départs et +				
douche:	0			
0	17	0 DE	0	14

31	0			31
8275		1K		
8277		2D		F
8279		2D		
8280		1K		
8281		2Q		
8282		2Q		
8283		2Q		
8284		2Q		
8285		2Q		
8286		2D		
8287		2Q		
8288		2Q		
8289		2Q		
8 départs et +				
douche:	2			
0	22			12

32	0			32
8117		1K		
8257		1Q		
8259		2D liv lit		1/2
8260		1Q div lit		1/2
8262		2D		1/2
8265		1K		
8266		1Q		
8267		1Q		
8268		1Q		
8269		1Q		
8270		2D		
8271		1Q		
8272		1K		
8273		2D		
8 départs et +				
douche:	2			
0	18			14

33	0			33
8101		2D		
8102		1K		
8104		2D		
8105		1K		
8107		1K		
8108		1K		
8109		1Q		
8110		2D		F
8122		1K		
8123		1K		
8124		1Q		
8125		1K		
8129		1K		
8130		1K		
8 départs et +				
douche:	11			
0	17	0 DE	0	13

34				34
9101		1K		
9102		1K		
9104		2D		
9105		2D		
9106		2D		
9107		2D		F
9108		1K		F
9109		1Q		F
9110		2D		F
9112		1K		F
9114		2D		F
9116		1K		
9118		1K		3/4
9122		1K		
9123		1K		
9125		1K		
8 départs et +				
douche	8			
0	18	0 DE	0	13

35				35
1001		1K		
1002		1K		
1004		2D		
1005		2D		
1006		2D		
1007		1K		
1008		1K		
1009		1Q		
1010		2D		
1012		1K		
1014		2D		F
1016		2D		F
1017		1K		
1018		2D		F
1019		1K		
1020		1K		
8 départs et +				
douche:	9			
0	17	0 DE	0	13

36				36
1101		1K		
1102		1K		
1104		1K		
1105		1K		
1106		1K		
1107		1K		2/2
1108		1K		
1110		1K		
1116		1K		F
1117		1K		
1118		1K		F
1119		1K		
1120		1K		F
8 départs et +				
douche:	13			
0	13	0 DE	0	12

37	0			37
1201		1K		
1202		1K		
1204		1K		
1205		1K		
1206		1K		
1207		1K	2/2	
1208		2D		
1210		1K		
1212		1K	F	
1214		1K		
1216		1K		
1217		1K		
1218		1K		
1219		1K		
1220		2D		
6 départs et +.				
douche	10			
0	14	0 DE	0	12

38	0			38
1501		1K		
1502		d-lit		
1504		1K		
1507		1K d-lit	2/2	
1510		1K	F	
1512		1K	F	
1514		1K		
1516		1K		
1517		1K		
1518		1K		
1519		1K		
1520		1K		
douche	12			
8 départs et +				
	11	0 DE	0	12

39	pat f			39
1601		1Q		
1602		1K		
1605		1K		
1606		1K		
1607		1K d-lit	2/2	
1608		1K		
1610		1K		
1612		1K		
1616		1K		
1617		1K d-lit	1,5	
1618		1K d-lit	1,5	
douche	12			
8 départs et +				
	12	0 DE	0	12

40				40
1702		1K		
1703		1k		
1704		d-lit		
1705		1K	1/2	
1706		1K		
1708		1K		
1716		1K		
1717		1K		
1718		d-lit		
1720		1K		
1112		1K	F	
1114		1K	F	
douche	11			
8 départs et +				
	11	0 DE	0	12

41	hélène 55+			41
1401		1K		
1402		d-lit		
1404		1K		
1405		1K		
1406		1K		
1407		1K d-lit	2/2	
1408		1K		
1410		1K		
1505		1K		
1506		1K		
1508		1K		
chaque 8 départs				
	1			
	22			12

42				42
123		1Q		
124		1Q		
125		1Q		
126		1Q		
128		1Q		
8106		2D		
8112		2D		
8114		2D		
		2D		
douche	9			
0	14	0 DE	0	

43	0			43
1065		1K		
1067		1K		
1070		1K		
1072		1K		
1189		1K	2/3	
9062		1K		
9065		1K		
9067		1K		
9069		1Q		
9070		1K		
9072		1K		
8 départs et +				
douche	12			
0	11	0 DE	0	12

44	0			44
1802		1K		
1803		1K		
1806		1Q		
1808		1K		
1816		1K		
1817		1Q		
1818		1Q		
5102		2D	F	
5104		2D	F	
5105		2D	F	
5106		2D		
5107		2D		
5108		2D		
5109		1Q		
5110		2D		
douche	12			
8 départs et +				
	12	0 DE	0	12

45	0			
	12	0 DE	0	12

46				
	12	0 DE	0	12

47				
	12	0 DE	0	12

48				
	12	0 DE	0	12

GUIDE DE QUALIFICATIDN POUR POUVOIR MAXIMISER (à titre indicatif - tableau sujet à changement)

BANQUETS						IRD
Garçon de table	**1er Porteur**	**Porteur**	**Barman Banquets**	**Capitaine**	**Garçon de bar**	**Garçon de table/ Capitaine**
Période d'observation / familiarisation 3 quarts de travail différents pour connaitre tous les types de montage et services obligateires (formule buffet, soirée Gala et repas à l'assiettes soir). Par la suite, devra effectuer un 4e quart de travail afin que nous puissions évaluer qu'il est en mesure de déplacer un salarié qualifié	Période d'observation / familiarisation 3 quarts de travail différents pour connaitre tous les types de montages. Par la suite, devra effectuer un 4e quart de travail afin que nous puissions évaluer qu'il est en mesure de déplacer un salarié qualifié	Période d'observation / familiarisation 2 quarts de travail différents pour connaitre tous les types de montages. Par la suite, devra effectuer un 3e quart de travail afin que nous puissions évaluer qu'il est en mesure de déplacer un salarié qualifié	Examen théorique + Période d'observation / familiarisation d'un (1) quarts de travail de soir. Par la suite, devra effectuer un 2e quart de travail afin que nous puissions évaluer qu'il est en mesure de déplacer un salarié qualifié	Examen théorique + Période d'observation / familiarisation de 4 quarts de travail différents (jours et soirs). Par la suite, devra effectuer un 5e quart de travail afin que nous puissions évaluer qu'il est en mesure de déplacer un salarié qualifié	Période d'observation / familiarisation de 2 quarts de travail pour connaitre tous les types de montages. Par la suite, devra effectuer un 3e quart de travail afin que nous puissions évaluer qu'il est en mesure de déplacer un salarié qualifié	Examen théorique + Période d'observation / familiarisation de 2 quarts de travail de 8h différents (1 de jour et 1 de soir). Par la suite, devra effectuer un 3e quart de travail afin que nous puissions évaluer qu'il est en mesure de déplacer un salarié qualifié

CHAMPLAIN		1608 + MIXOLOGIE	ACCUEIL	SAM	SAM
Garçon de table	**Aide-Serveur**	**Mixologue**	**Préposé à l'accueil**	**Garçon de table**	**Aide-Serveur**
Examen théorique + Examen Pratique + Période d'observatiinn / familiarisation si le collègue le désire (jusqu'à 40 heures dans les 10 jours suivant la réussite de l'examen théorique). Par la suite, devra effectuer un (1) quart de travail afin que nous puissions évaluer qu'il est en mesure de déplacer un salarié qualifié.	Examen théorique + Période d'observation / familiarisation si le collègue le désire (jusqu'à 40 heures dans les 10 jours suivant la réussite de l'examen théorique). Par la suite, devra effectuer un (1) quart de travail afin que nous puissions évaluer qu'il est en mesure de déplacer un salarié qualifié.	Examen théorique + Examen Pratique + Période d'observation / familiarisation si le collègue le désire (jusqu'à 40 heures dans les 10 jours suivant la réussite de l'examen théorique). Par la suite, devra effectuer un (1) quart de travail afin que nous puissions évaluer qu'il est en mesure de déplacer un salarié qualifié.	Examen théorique + Période d'observation / familiarisation de 2 quarts de travail obligatoire (1 au Dufferin/SAM et 1 au Champlain de soir). Par la suite, devra effectuer un 3e quart de travail afin que nous puissions évaluer qu'il est en mesure de déplacer un salarié qualifié	Examen théorique + Examen Pratique (si qualifié serveur Champlain, cette étape n'est pas nécessaire) + Période d'observation / familiarisation si le collègue le désire (jusqu'à 40 heures dans les 10 jours suivant la réussite de l'examen théorique). Par la suite, devra effectuer un (1) quart de travail afin que nous puissions évaluer qu'il est en mesure de déplacer un salarié qualifié.	Examen théorique + Période d'observation / familiarisation si le collègue le désire (jusqu'à 40 heures dans les 10 jours suivant la réussite de l'examen théorique). Par la suite, devra effectuer un (1) quart de travail afin que nous puissions évaluer qu'il est en mesure de déplacer un salarié qualifié.

Traiteur		Bars privés		STARBUCKS	
Préposé traiteur	**1er Préposé traiteur**	**Préposé aux bars privés B)**	**Préposé aux bars privés A)**	**Chef d'équipe**	**Préposé**
Période d'observation / familiarisation 3 quarts de travail. Par la suite, devra effectuer un 4e quart de travail afin que nous puissions évaluer qu'il est en mesure de déplacer un salarié qualifié ***Si concerné est un garçon de table aux banquets, 1 seul quart de travail en observation / familiarisation et par la suite devra effectuer 1 quart de travail afin que nous puissions évaluer qu'il est en mesure de déplacer un salarié qualifié	Période d'observation / familiarisation 2 quarts de travail. Par la suite, devra effectuer un 3e quart de travail afin que nous puissions évaluer qu'il est en mesure de déplacer un salarié qualifié ***Pour maximiser le salarié doit être 1er dans sa classification d'origine	Période d'observation / familiarisation de 1 quart de travail. Par la suite, devra effectuer 1 quart de travail afin que nous puissions évaluer qu'il est en mesure de déplacer un salarié qualifié	Période d'observation / familiarisation de 2 quarts de travail. Par la suite, devra effectuer 1 quart de travail afin que nous puissions évaluer qu'il est en mesure de déplacer un salarié qualifié ***Pour maximiser le salarié doit être 1er dans sa classification d'origine	40 heures (5 quarts de travail) de formation/familiarisation afin d'obtenir sa certification	40 heures (5 quarts de travail) de formation/familiarisation afin d'obtenir sa certification

GUIDE DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES - MAXIMISATION (à titre indicatif - tableau sujet à changement)

	BANQUETS					Traiteur		Bars Privés		OLD		SAM		CHAMPLAIN		1608 - MIXOLOGIE	ACCUEIL		STARBUCKS	
	Garçon de table	1er garçon de table	1er Porteur	Porteur	Garçon de bar	Préposé	1er préposé	Préposé aux bars privés B)	Préposé aux bars privés A)	Garçon de table	1er Garçon de table	Garçon de table	Aide-Serveur	Garçon de table	Aide-Serveur	Mixologue	Préposé à l'accueil		Chef d'équipe	Préposé
0 à 9 mois	Compétences reconnues - aucune formation nécessaire	Compétences reconnues - aucune formation nécessaire	Compétences reconnues - aucune formation nécessaire	Compétences reconnues - aucune formation nécessaire	Compétences reconnues - aucune formation nécessaire	Compétences reconnues - aucune familiarisation nécessaire	Compétences reconnues - aucune formation nécessaire	Compétences reconnues - aucune familiarisation nécessaire	Compétences reconnues - aucune formation nécessaire	Compétences reconnues - aucune familiarisation nécessaire	Compétences reconnues - aucune formation nécessaire	Si aucun changement de menu: Compétences reconnues - aucune formation nécessaire // Si changement de menu Doit réussir l'examen théorique	Si aucun changement de menu: Compétences reconnues - aucune familiarisation nécessaire // Si changement de menu Doit réussir l'examen théorique	Si aucun changement de menu: Compétences reconnues - aucune familiarisation nécessaire // Si changement de menu: Doit réussir l'examen théorique	Si aucun changement de menu: Compétences reconnues - aucune familiarisation nécessaire // Si changement de menu Doit réussir l'examen théorique	Si aucun changement de menu: Compétences reconnues - aucune formation nécessaire // Si changement de menu Doit faire 1 quart de familiarisation	Compétences reconnues - aucune familiarisation nécessaire	1 mois	Doit faire une journée de familiarisation à ses frais pour être reconnu	Doit faire une journée de familiarisation à ses frais pour être reconnu
9 mois à moins de 15 mois	Doit faire 1 quart de travail de familiarisation à ses frais pour être reconnu	Doit faire 1 quart de travail de familiarisation à ses frais pour être reconnu (formulaire buffet, mérite Gala, repas à l'entrée soir)	Doit faire 1 quart de travail de 8 heure de familiarisation à ses frais pour être reconnu	Compétences reconnues - aucune familiarisation nécessaire	Compétences reconnues - aucune familiarisation nécessaire	Compétences reconnues - aucune familiarisation nécessaire	Compétences reconnues - aucune familiarisation nécessaire	Compétences reconnues - aucune familiarisation nécessaire	Compétences reconnues - aucune familiarisation nécessaire	Doit faire 1 quart de travail de jour de familiarisation à ses frais pour être reconnu	Doit faire 1 journée de familiarisation à ses frais pour être reconnu (1 quart de travail de jour ou 1 autre de soir)	Doit réussir l'examen théorique	Doit réussir l'examen théorique	Doit réussir l'examen théorique	Doit réussir l'examen théorique	Doit faire deux (2) quart de familiarisation à ses frais pour être reconnu	Doit faire deux (2) journées de familiarisation à ses frais pour être reconnu	2 mois	Doit faire deux (2) journées de familiarisation à ses frais pour être reconnu	Doit faire deux (2) journées de familiarisation à ses frais pour être reconnu
15 mois et plus	Doit faire 2 quarts de travail de familiarisation à ses frais pour être reconnu (formule buffet, mérite Gala, repas à l'entrée soir)	Doit faire 2 journées de familiarisation à ses frais pour être reconnu (formule buffet, mérite Gala, repas à l'entrée soir)	Doit faire 1 quart de travail de 8h de familiarisation à ses frais pour être reconnu et 1 quart de travail sur le plancher en mode évaluation	Doit faire 1 quart de travail de 8 heure de familiarisation à ses frais pour être reconnu	Doit faire 1 journée de familiarisation à ses frais pour être reconnu	Doit faire 1 journée de familiarisation à ses frais pour être reconnu	Doit faire 1 journée de familiarisation à ses frais pour être reconnu	Doit faire 1 journée de familiarisation à ses frais pour être reconnu	Doit faire 1 journée de familiarisation à ses frais pour être reconnu	Doit faire 1 quart de travail de jour de familiarisation à ses frais pour être reconnu et réussite de l'examen théorique	Doit faire 2 journées de familiarisation à ses frais pour être reconnu (1 quart de travail de jour et 1 autre de soir)	Doit réussir l'examen théorique et 1 quart de travail sur le plancher en mode évaluation	Doit réussir l'examen théorique	Doit réussir l'examen théorique et 1 quart de travail sur le plancher en mode évaluation	Doit réussir l'examen théorique	Doit réussir l'examen théorique et 1 quart de travail sur le plancher en mode évaluation	Doit réussir l'examen théorique et 1 quart de travail sur le plancher en mode évaluation	3 mois	Doit faire trois (3) journées de familiarisation à ses frais pour être reconnu	Doit faire trois (3) journées de familiarisation à ses frais pour être reconnu
		*** Pour maximiser le salarié doit être 1er dans sa classification d'origine					*** Pour maximiser le salarié doit être 1er dans sa classification d'origine		*** Pour maximiser le salarié doit être 1er dans sa classification d'origine		*** Pour maximiser le salarié doit être 1er dans sa classification d'origine		*Un garçon de table qualifié dans un restaurant est automatiquement qualifié pour le poste d'aide serveur		*Un garçon de table qualifié dans un restaurant est automatiquement qualifié pour le poste d'aide serveur	* Le premier (1er) attaché qualifié est automatiquement qualifié pour le poste de mixologue		4 mois	Doit faire quatre (4) journées de familiarisation à ses frais pour être reconnu	Doit faire quatre (4) journées de familiarisation à ses frais pour être reconnu
																		5 mois	Processus de requalification complet	Processus de requalification complet
																				* Le chef d'équipe qualifié dans un restaurant est automatiquement qualifié pour le poste de préposé

*** processus de requalification complet peut être exigé si le salarié n'a pas effectué le travail dans la classification pour une période de 24 mois

5 mai 2015

ANNEXE «G»
TABLEAUX DES PÉRIODES DE PAIE POUR TOUTE LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

CALENDRIER DE PAIE ET DATE DE SORTIE D'HORAIRE 2020

Période	De	À	Date paie	1re sortie d'horaire	Maximisation jusqu'à 11h et horaire final à 17h00 le :
1	20-déc	02-janv	09-janv	11-déc	12-déc
2	03-janv	16-janv	23-janv	25-déc	26-déc
3	17-janv	30-janv	06-févr	08-janv	09-janv
4	31-janv	13-févr	20-févr	22-janv	23-janv
5	14-févr	27-févr	05-mars	05-févr	06-févr
6	28-févr	12-mars	19-mars	19-févr	20-févr
7	13-mars	26-mars	02-avr	04-mars	05-mars
8	27-mars	09-avr	16-avr	18-mars	19-mars
9	10-avr	23-avr	30-avr	01-avr	02-avr
10	24-avr	07-mai	14-mai	15-avr	16-avr
11	08-mai	21-mai	28-mai	29-avr	30-avr
12	22-mai	04-juin	11-juin	13-mai	14-mai
13	05-juin	18-juin	25-juin	27-mai	28-mai
14	19-juin	02-juil	09-juil	10-juin	11-juin
15	03-juil	16-juil	23-juil	24-juin	25-juin
16	17-juil	30-juil	06-août	08-juil	09-juil
17	31-juil	13-août	20-août	22-juil	23-juil
18	14-août	27-août	03-sept	05-août	06-août
19	28-août	10-sept	17-sept	19-août	20-août
20	11-sept	24-sept	01-oct	02-sept	03-sept
21	25-sept	08-oct	15-oct	16-sept	17-sept
22	09-oct	22-oct	29-oct	30-sept	01-oct
23	23-oct	05-nov	12-nov	14-oct	15-oct
24	06-nov	19-nov	26-nov	28-oct	29-oct
25	20-nov	03-déc	10-déc	11-nov	12-nov
26	04-déc	17-déc	24-déc	25-nov	26-nov

* Les demandes de congés doivent être faites avant le mardi 11h00 précédant la sortie de l'horaire.

** Pour le Groupe 3, les mêmes journées de sortie d'horaire et heures s'appliquent.

À noter que les horaires sont faits à toutes les semaines.

Lorsque la date de paie est une journée fériée, la date est sujette à changement.

CALENDRIER DE PAIE ET DATE DE SORTIE D'HORAIRE 2021

Période	De	À	Date paie	1re sortie d'horaire	Maximisation jusqu'à 11h et horaire final à 17h00 le :
1	18-déc	31-déc	07-janv	09-déc	10-déc
2	01-janv	14-janv	21-janv	23-déc	24-déc
3	15-janv	28-janv	04-févr	06-janv	07-janv
4	29-janv	11-févr	18-févr	20-janv	21-janv
5	12-févr	25-févr	04-mars	03-févr	04-févr
6	26-févr	11-mars	18-mars	17-févr	18-févr
7	12-mars	25-mars	01-avr	03-mars	04-mars
8	26-mars	08-avr	15-avr	17-mars	18-mars
9	09-avr	22-avr	29-avr	31-mars	01-avr
10	23-avr	06-mai	13-mai	14-avr	15-avr
11	07-mai	20-mai	27-mai	28-avr	29-avr
12	21-mai	03-juin	10-juin	12-mai	13-mai
13	04-juin	17-juin	24-juin	26-mai	27-mai
14	18-juin	01-juil	08-juil	09-juin	10-juin
15	02-juil	15-juil	22-juil	23-juin	24-juin
16	16-juil	29-juil	05-août	07-juil	08-juil
17	30-juil	12-août	19-août	21-juil	22-juil
18	13-août	26-août	02-sept	04-août	05-août
19	27-août	09-sept	16-sept	18-août	19-août
20	10-sept	23-sept	30-sept	01-sept	02-sept
21	24-sept	07-oct	14-oct	15-sept	16-sept
22	08-oct	21-oct	28-oct	29-sept	30-sept
23	22-oct	04-nov	11-nov	13-oct	14-oct
24	05-nov	18-nov	25-nov	27-oct	28-oct
25	19-nov	02-déc	09-déc	10-nov	11-nov
26	03-déc	16-déc	23-déc	23-nov	24-nov

* Les demandes de congés doivent être faites avant le mardi 11h00 précédant la sortie de l'horaire.

** Pour le Groupe 3, les mêmes journées de sortie d'horaire et heures s'appliquent.

À noter que les horaires sont faits à toutes les semaines.

Lorsque la date de paie est une journée fériée, la date est sujette à changement.

CALENDRIER DE PAIE ET DATE DE SORTIE D'HORAIRE 2022

Période	De	À	Date paie	1re sortie d'horaire	Maximisation jusqu'à 11h et horaire final à 17h00 le :
1	17-déc	30-déc	06-janv	08-déc	09-déc
2	31-déc	13-janv	20-janv	22-déc	23-déc
3	14-janv	27-janv	03-févr	05-janv	06-janv
4	28-janv	10-févr	17-févr	19-janv	20-janv
5	11-févr	24-févr	03-mars	02-févr	03-févr
6	25-févr	10-mars	17-mars	16-févr	17-févr
7	11-mars	24-mars	31-mars	02-mars	03-mars
8	25-mars	07-avr	14-avr	16-mars	17-mars
9	08-avr	21-avr	28-avr	30-mars	31-mars
10	22-avr	05-mai	12-mai	13-avr	14-avr
11	06-mai	19-mai	26-mai	27-avr	28-avr
12	20-mai	02-juin	09-juin	11-mai	12-mai
13	03-juin	16-juin	23-juin	25-mai	26-mai
14	17-juin	30-juin	07-juil	08-juin	09-juin
15	01-juil	14-juil	21-juil	22-juin	23-juin
16	15-juil	28-juil	04-août	06-juil	07-juil
17	29-juil	11-août	18-août	20-juil	21-juil
18	12-août	25-août	01-sept	03-août	04-août
19	26-août	08-sept	15-sept	17-août	18-août
20	09-sept	22-sept	29-sept	31-août	01-sept
21	23-sept	06-oct	13-oct	14-sept	15-sept
22	07-oct	20-oct	27-oct	28-sept	29-sept
23	21-oct	03-nov	10-nov	12-oct	13-oct
24	04-nov	17-nov	24-nov	26-oct	27-oct
25	18-nov	01-déc	08-déc	09-nov	10-nov
26	02-déc	15-déc	22-déc	23-nov	24-nov

* Les demandes de congés doivent être faites avant le mardi 11h00 précédant la sortie de l'horaire.

** Pour le Groupe 3, les mêmes journées de sortie d'horaire et heures s'appliquent.

À noter que les horaires sont faits à toutes les semaines.

Lorsque la date de paie est une journée fériée, la date est sujette à changement.

CALENDRIER DE PAIE ET DATE DE SORTIE D'HORAIRE 2023

Période	De	À	Date paie	1re sortie d'horaire	Maximisation jusqu'à 11h et horaire final à 17h00 le :
1	16-déc	29-déc	05-janv	07-déc	08-déc
2	30-déc	12-janv	19-janv	21-déc	22-déc
3	13-janv	26-janv	02-févr	04-janv	05-janv
4	27-janv	09-févr	16-févr	18-janv	19-janv
5	10-févr	23-févr	02-mars	01-févr	02-févr
6	24-févr	09-mars	16-mars	15-févr	16-févr
7	10-mars	23-mars	30-mars	01-mars	02-mars
8	24-mars	06-avr	13-avr	15-mars	16-mars
9	07-avr	20-avr	27-avr	29-mars	30-mars
10	21-avr	04-mai	11-mai	12-avr	13-avr
11	05-mai	18-mai	25-mai	26-avr	27-avr
12	19-mai	01-juin	08-juin	10-mai	11-mai
13	02-juin	15-juin	22-juin	24-mai	25-mai
14	16-juin	29-juin	06-juil	07-juin	08-juin
15	30-juin	13-juil	20-juil	21-juin	22-juin
16	14-juil	27-juil	03-août	05-juil	06-juil
17	28-juil	10-août	17-août	19-juil	20-juil
18	11-août	24-août	31-août	02-août	03-août
19	25-août	07-sept	14-sept	16-août	17-août
20	08-sept	21-sept	28-sept	30-août	31-août
21	22-sept	05-oct	12-oct	13-sept	14-sept
22	06-oct	19-oct	26-oct	27-sept	28-sept
23	20-oct	02-nov	09-nov	11-oct	12-oct
24	03-nov	16-nov	23-nov	25-oct	26-oct
25	17-nov	30-nov	07-déc	08-nov	09-nov
26	01-déc	14-déc	21-déc	22-nov	23-nov

* Les demandes de congés doivent être faites avant le mardi 11h00 précédant la sortie de l'horaire.

** Pour le Groupe 3, les mêmes journées de sortie d'horaire et heures s'appliquent.

À noter que les horaires sont faits à toutes les semaines.

Lorsque la date de paie est une journée fériée, la date est sujette à changement.

CALENDRIER DE PAIE ET DATE DE SORTIE D'HORAIRE 2024

Période	De	À	Date paie	1re sortie d'horaire	Maximisation jusqu'à 11h et horaire final à 17h00 le :
1	15-déc	28-déc	04-janv	06-déc	07-déc
2	29-déc	11-janv	18-janv	20-déc	21-déc
3	12-janv	25-janv	01-févr	03-janv	04-janv
4	26-janv	08-févr	15-févr	17-janv	18-janv
5	09-févr	22-févr	01-mars	31-janv	01-févr
6	23-févr	07-mars	14-mars	14-févr	15-févr
7	08-mars	21-mars	28-mars	27-févr	28-févr
8	22-mars	04-avr	11-avr	13-mars	14-mars
9	05-avr	18-avr	25-avr	27-mars	28-mars
10	19-avr	02-mai	09-mai	10-avr	11-avr
11	03-mai	16-mai	23-mai	24-avr	25-avr
12	17-mai	30-mai	06-juin	08-mai	09-mai
13	31-mai	13-juin	20-juin	22-mai	23-mai
14	14-juin	27-juin	04-juil	05-juin	06-juin
15	28-juin	11-juil	18-juil	19-juin	20-juin
16	12-juil	25-juil	01-août	03-juil	04-juil
17	26-juil	08-août	15-août	17-juil	18-juil
18	09-août	22-août	29-août	31-juil	01-août
19	23-août	05-sept	12-sept	14-août	15-août
20	06-sept	19-sept	26-sept	28-août	29-août
21	20-sept	03-oct	10-oct	11-sept	12-sept
22	04-oct	17-oct	24-oct	25-sept	26-sept
23	18-oct	31-oct	07-nov	09-oct	10-oct
24	01-nov	14-nov	21-nov	23-oct	24-oct
25	15-nov	28-nov	05-déc	06-nov	07-nov
26	29-nov	12-déc	19-déc	20-nov	21-nov

* Les demandes de congés doivent être faites avant le mardi 11h00 précédant la sortie de l'horaire.

** Pour le Groupe 3, les mêmes journées de sortie d'horaire et heures s'appliquent.

À noter que les horaires sont faits à toutes les semaines.

Lorsque la date de paie est une journée fériée, la date est sujette à changement.

CALENDRIER DE PAIE ET DATE DE SORTIE D'HORAIRE 2025

Période	De	À	Date paie	1re sortie d'horaire	Maximisation jusqu'à 11h et horaire finale à 17h00 le:
1	13-déc	26-déc	02-janv	04-déc	05-déc
2	27-déc	09-janv	16-janv	18-déc	19-déc
3	10-janv	23-janv	30-janv	01-janv	02-janv
4	24-janv	06-févr	13-févr	15-janv	16-janv
5	07-févr	20-févr	27-févr	29-janv	30-janv
6	21-févr	06-mars	13-mars	12-févr	13-févr
7	07-mars	20-mars	27-mars	26-févr	27-févr
8	21-mars	03-avr	10-avr	12-mars	13-mars
9	04-avr	17-avr	24-avr	26-mars	27-mars
10	18-avr	01-mai	08-mai	09-avr	10-avr
11	02-mai	15-mai	22-mai	23-avr	24-avr
12	16-mai	29-mai	05-juin	07-mai	08-mai
13	30-mai	12-juin	19-juin	21-mai	22-mai
14	13-juin	26-juin	03-juil	04-juin	05-juin
15	27-juin	10-juil	17-juil	18-juin	19-juin
16	11-juil	24-juil	31-juil	02-juil	03-juil
17	25-juil	07-août	14-août	16-juil	17-juil
18	08-août	21-août	28-août	30-juil	31-juil
19	22-août	04-sept	11-sept	13-août	14-août
20	05-sept	18-sept	25-sept	27-août	28-août
21	19-sept	02-oct	09-oct	10-sept	11-sept
22	03-oct	16-oct	23-oct	24-sept	25-sept
23	17-oct	30-oct	06-nov	08-oct	09-oct
24	31-oct	13-nov	20-nov	22-oct	23-oct
25	14-nov	27-nov	04-déc	05-nov	06-nov
26	28-nov	11-déc	18-déc	19-nov	20-nov
27	12-déc	25-déc	31-déc	03-déc	04-déc

* Les demandes de congés doivent être faites avant le mardi 11h00 précédant la sortie de l'horaire.

** Pour le Groupe 3, les mêmes journées de sortie d'horaire et heures s'appliquent.

À noter que les horaires sont faits à toutes les semaines.

Lorsque la date de paie est une journée fériée, la date est sujette à changement.

CALENDRIER DE PAIE ET DATE DE SORTIE D'HORAIRE 2026

Période	De	À	Date paie	1re sortie d'horaire	Maximisation jusqu'à 11h et horaire finale à 17h00 le:
1	26-déc	08-janv	15-janv	17-déc	18-déc
2	09-janv	22-janv	29-janv	31-déc	01-janv
3	23-janv	05-févr	12-févr	14-janv	15-janv
4	06-févr	19-févr	26-févr	28-janv	29-janv
5	20-févr	05-mars	12-mars	11-févr	12-févr
6	06-mars	19-mars	26-mars	25-févr	26-févr
7	20-mars	02-avr	09-avr	11-mars	12-mars
8	03-avr	16-avr	23-avr	25-mars	26-mars
9	17-avr	30-avr	07-mai	08-avr	09-avr
10	01-mai	14-mai	21-mai	22-avr	23-avr
11	15-mai	28-mai	04-juin	06-mai	07-mai
12	29-mai	11-juin	18-juin	20-mai	21-mai
13	12-juin	25-juin	02-juil	03-juin	04-juin
14	26-juin	09-juil	16-juil	17-juin	18-juin
15	10-juil	23-juil	30-juil	01-juil	02-juil
16	24-juil	06-août	13-août	15-juil	16-juil
17	07-août	20-août	27-août	29-juil	30-juil
18	21-août	03-sept	10-sept	12-août	13-août
19	04-sept	17-sept	24-sept	26-août	27-août
20	18-sept	01-oct	08-oct	09-sept	10-sept
21	02-oct	15-oct	22-oct	23-sept	24-sept
22	16-oct	29-oct	05-nov	07-oct	08-oct
23	30-oct	12-nov	19-nov	21-oct	22-oct
24	13-nov	26-nov	03-déc	04-nov	05-nov
25	27-nov	10-déc	17-déc	18-nov	19-nov
26	11-déc	24-déc	31-déc	02-déc	03-déc

* Les demandes de congés doivent être faites avant le mardi 11h00 précédant la sortie de l'horaire.

** Pour le Groupe 3, les mêmes journées de sortie d'horaire et heures s'appliquent.

À noter que les horaires sont faits à toutes les semaines.

Lorsque la date de paie est une journée fériée, la date est sujette à changement.

LETTRE D'ENTENTE N° 1
CONCERNANT L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS DE DIX (10) HEURES POUR LA LINGERIE

Lorsqu'un salarié est affecté de façon régulière à un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures de travail à la lingerie, les conditions suivantes s'appliquent :

- Les heures supplémentaires s'appliquent après dix (10) heures dans une journée ou quarante (40) heures dans une semaine.

- Pour le calcul des vacances, quarante (40) heures de travail équivalent à cinq (5) jours de travail.

- Pour les divers congés si applicables (sociaux, fêtes payées, maladie), le calcul de l'indemnité est basé sur une journée de dix (10) heures.

LETTRE D'ENTENTE N° 2
CONCERNANT LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – PRÉPOSÉES AUX CHAMBRES

Pour les préposées aux chambres du service de la gouvernante, la procédure suivante s'applique dans le but de faciliter l'assignation des heures supplémentaires qui suit immédiatement les heures régulières de travail :

a) Au début de chaque quart de travail, les salariées planifiées à l'horaire doivent aviser l'Employeur de leur disponibilité pour effectuer des heures supplémentaires si nécessaire.

b) À compter de quatorze heures (14h00), l'Employeur détermine les besoins de main-d'œuvre afin d'assurer le service à la clientèle.

c) L'Employeur accorde les heures supplémentaires par ancienneté de groupe aux préposées aux chambres ayant donné leur disponibilité selon le point a).

À défaut d'avoir suffisamment de préposées suite à l'application du paragraphe c), l'Employeur applique la clause 4.9.3 de la convention collective. Dans le cas d'obligation de faire des heures supplémentaires, l'Employeur répartit les heures supplémentaires par tranche d'une (1) heure maximum. De plus, l'Employeur tient compte d'obligation familiale dont la preuve incombe au salarié.

LETTRE D'ENTENTE N° 3
CONCERNANT LA BUANDERIE ET LE TRAVAIL DES SALARIÉS DE LA CLASSIFICATION « PRÉPOSÉE AUX CHAMBRES » AU DÉPARTEMENT DE LA BUANDERIE

a) Les parties conviennent que les bénéfices (vacances, jours de maladie et assurance groupe) accordés aux salariés affectés par la fermeture de la buanderie en mars 1998, sont reconduits pour la durée de la présente convention.

b) Les parties conviennent que les salariés du Groupe 7 sont intégrés dans le Groupe 4 avec leur ancienneté de Groupe.

LETTRE D'ENTENTE N° 4
CONCERNANT L'APPLICATION DE LA CLAUSE 1.2.5 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'Employeur s'engage à dispenser à ses cadres, y incluant les sous-chefs, une formation relative à l'application et à l'interprétation de la clause 1.2.5 de la convention collective, et ce, de façon à les sensibiliser à l'importance de respecter celle-ci.

LETTRE D'ENTENTE N° 5
CONCERNANT LE RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE

(2020) Les parties conviennent d'étudier la possibilité de modifier le régime d'assurance permettant aux salariés de choisir des protections d'assurances différentes. Il est entendu que toute modification convenue par les parties doit se faire à coût nul pour l'Employeur.

LETTRE D'ENTENTE N° 6
CONCERNANT L'ÉTABLISSEMENT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL SUR DEUX (2) SEMAINES DANS LE GROUPE 3

Les parties ont convenu que pendant une période d'essai de trois (3) mois qui sera fixée par l'Employeur entre juin et octobre 2021 inclusivement, nonobstant les dispositions de l'article 4.1.3 de la convention collective, l'horaire de travail des salariés du Groupe 3 sera établi pour la durée de la période de paie, soit deux (2) semaines.

Au terme de cette période d'essai de trois (3) mois, l'Employeur pourra, s'il le souhaite, soumettre au Syndicat, pour fins d'approbation par ses membres, une lettre d'entente afin de maintenir, pour le reste de la durée de la convention collective, un horaire de travail établi sur une période de paie (deux (2) semaines) pour les salariés du Groupe 3, excluant les salariés des banquets.

17 DEC 2024 PM 1:53