

NOM

No.

04452-9

du Québec
Commissaire

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 2 0 3 4

Commissaire Général du Travail a reçu
de 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

04452-9

Nouvelle convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances M-17491-02

Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-12-15	82-12-15	82-12-15	84-10-31	352

Association

Employeur

Déposant
**Syndicat des employés de l'Hôtel
 Méridien de Mtl. - CSN**
 1601 rue Delorimier
 Montréal, Qué
 H2K 4M5

Déposant
**Société des Hôtels Méridien
 Canada Ltée**
 4 Compl. Desjardins
 Montréal, Qué
 H3G 1T1

Unité de négociation

"Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, à l'ex-
 ception du personnel de direction et de maîtrise, les employés
 de bureau, de comptabilité, de sécurité et des employés surnu-
 méraires irréguliers (extra-banquet)."

Région **06-06** Activité **8811 (10)** Affiliation **1**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

DEPOSANT:
Pouliot, Mercure, LeBel, Des-
rochers, Legault & Dancosse
Att.: Jacques Tousignant
1155 Dorchester Ouest
Montréal, Qué
H3B 3S6

Pour le commissaire général du travail

Signature *Renette David* Date **83-02-08**

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 /sg

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION
La présente convention a pour but de maintenir et de améliorer
les relations harmonieuses entre la COMPAGNIE et ses employés, de définir les
conditions de travail de ses employés et de prévoir une méthode de règlement des
différends pouvant surgir pendant le contrat.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 2 DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

ENTRE: **SOCIÉTÉ DES HÔTELS MÉRIDIDIEN CANADA LTÉE**
(Ci-après appelée "la COMPAGNIE")

ET: **SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'HÔTEL
MÉRIDIDIEN DE MONTREAL (C.S.N.)**
(Ci-après appelé "le SYNDICAT")

PAR MESSAGER
[Signature]

Nous certifions que le présent document est une copie conforme de la convention collective de travail (y compris les annexes, lettre d'entente et protocole de retour au travail) intervenue entre les parties ci-haut mentionnées le 15^{ième} jour de décembre 1982.

SOCIETE DES HOTELS MERIDIENS
CANADA LTEE

SYNDICAT DES EMPLOYTS DE L'HOTEL
MERIDIEN DE MONTREAL (C.S.N.)

[Signature]

[Signature]

ARTICLE 1

BUTS DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour buts de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre la COMPAGNIE et ses employés, de définir les conditions de travail de ses employés et de prévoir une méthode de règlement des griefs pouvant surgir pendant sa durée.

ARTICLE 2

DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

2.01

Langue de travail

La langue de travail entre la COMPAGNIE et ses employés est le français. En cas de difficulté à communiquer entre la COMPAGNIE et un employé, celle-ci voit à le faire avec un interprète.

2.02

Règles d'interprétation

- a) Les dispositions de cette convention sont lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité de l'une des dispositions, parce qu'elle enfreindrait la législation fédérale ou provinciale, n'entraîne pas la nullité de la convention mais seulement la nullité de ladite disposition qui, dès lors, est considérée comme non-existante.
- b) En tout temps, pendant la durée de la présente convention, les parties se réservent le droit d'ignorer ou de modifier l'un ou l'autre des dispositions de cette convention par entente mutuelle écrite. Toutefois, toute modification à la présente convention doit se faire en conformité avec les dispositions de l'article 72 du Code du travail.
- c) Aux fins de la présente convention, l'usage du genre masculin inclut le genre féminin, sauf tel qu'expressément prévu aux présentes.
- d) Les sous-titres apparaissant à la présente convention ont pour seul et unique but d'en faciliter la consultation et, en conséquence, ils ne peuvent être utilisés pour fins d'interprétation.

2.03

Définitions

Pour fins d'application de la présente convention, les termes suivants ont la signification ci-après décrite:

- a) **Employé en probation:** signifie un employé qui n'a pas complété sa période de probation au sens de la disposition 10.03 de la présente convention.
- b) **Employé régulier:** signifie un employé qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé de façon régulière plus de deux (2) jours par semaine, même s'il est cédulé de temps à autre pour deux (2) jours ou moins par semaine.
- c) **Employé régulier à temps partiel:** signifie un employé qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé de façon régulière deux (2) jours ou moins par semaine, même s'il est cédulé de temps à autre pour plus de deux (2) jours par semaine. Ledit employé régulier à temps partiel est ci-après décrit à la convention sous la mention "employé à temps partiel".
- d) **Employé occasionnel (temporaire):** signifie un employé qui a complété sa période de probation et qui est assigné à un travail spécifique à durée déterminée ou à un poste dépourvu temporairement de son titulaire.
- e) **Section:** signifie une sous-unité administrative d'un service. Sous réserve d'une disposition expresse au contraire, l'usage du terme "section" signifie "section ou, à défaut de section, service".
- f) **Priorité de catégorie:** signifie que l'ancienneté d'un employé régulier a priorité sur l'ancienneté de l'employé à temps partiel et que l'ancienneté de l'employé à temps partiel a priorité sur l'ancienneté d'un employé occasionnel. Il est cependant convenu que la priorité de catégorie ne s'applique que lorsqu'il en est expressément convenu à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention.
- g) **Promotion:** signifie un transfert permanent suite à un affichage, d'un employé d'un poste d'une classification à un autre poste de la même ou d'une autre classification dont le taux horaire régulier est plus élevé, égal ou inférieur.
- h) **Mise-à-pied:** signifie le fait pour tout employé d'être privé de travail, soit de façon permanente par le fait d'une abolition de poste, soit de façon temporaire par le fait de la fermeture totale d'une "section" pour une journée complète ou plus. Est en outre considéré comme une mise-à-pied au sens de la présente convention le fait pour un employé régulier de se voir privé de plus d'une (1) journée de travail à l'intérieur de sa semaine normale de travail, c'est-à-dire cinq (5) jours de travail ou tout autre nombre inférieur de jours, jusqu'à concurrence de trois (3) jours de travail, que l'employé accepte volontairement compte tenu de sa disponibilité.
- i) **Salaire régulier:** signifie le taux horaire régulier rattaché à chaque classification tel que prévu à l'annexe "C" de la présente convention.

- j) **Salaire:** signifie le salaire régulier, le temps supplémentaire, les congés payés et les primes, tel que prévu à la présente convention.

2.04

Statut des employés

- a) Pour fins d'application de la présente convention, un employé occasionnel conserve son statut respectif tant qu'il n'a pas obtenu un poste d'employé régulier ou d'employé à temps partiel, par voie d'affichage, tel que prévu à la présente convention. De la même façon, un employé à temps partiel conserve son statut respectif tant qu'il n'a pas obtenu un poste d'employé régulier, par voie d'affichage, tel que prévu à la présente convention.
- b) Toutefois, et nonobstant les définitions prévues aux dispositions 2.03 b), c) et d), un employé régulier ne perd pas son statut du seul fait d'une diminution de sa prestation de travail ou d'un déplacement effectué en vertu de l'application de l'article 11 des présentes. Ainsi, un employé régulier conserve son statut respectif tant qu'il n'a pas obtenu un poste d'une autre catégorie d'emploi, soit par voie d'affichage s'il s'agit d'un poste d'employé à temps partiel, soit à sa demande expresse s'il s'agit d'un poste d'employé occasionnel.

2.05

Non-discrimination

Ni la COMPAGNIE, ni ses représentants, ni le SYNDICAT, ni les employés ne doivent faire de discrimination à l'égard de quelque employé que ce soit en raison de sa race, de son sexe ou de son orientation sexuelle, de son âge, de sa nationalité, de ses convictions religieuses, politiques ou autres, ou de ses activités syndicales.

2.06

Départements

Pour les fins d'application de la présente convention, les parties reconnaissent les départements, services et sections énumérés à l'Annexe "A" de la présente convention.

ARTICLE 3

JURIDICTION ET RECONNAISSANCE

3.01

Juridiction

La présente convention collective couvre tous les employés, salariés au sens du Code du travail, à l'exception du personnel de direction et de maîtrise, des employés de bureau, de comptabilité, de sécurité et des employés surnuméraires irréguliers (extra-banquets), à l'emploi de LA SOCIÉTÉ DES HÔTELS MÉRIDIDIEN CANADA LIMITÉE, sise au 4 Complexe Desjardins, Casier Postal 130, Montréal, Québec.

3.02

Agent négociateur

La COMPAGNIE reconnaît le SYNDICAT comme étant le seul agent négociateur de ses employés visés par le certificat d'accréditation émis en sa faveur par le Ministère du travail du Québec.

3.03

Ententes particulières

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues à la présente convention n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du SYNDICAT.

3.04

Travail des personnes exclues de l'unité de négociation

Les employés de la COMPAGNIE qui sont exclus de l'unité de négociation mentionnée à la disposition 3.01, ne doivent pas accomplir le travail qui est régulièrement exécuté par les employés assujettis à la présente convention, sauf à des fins de formation, dans des cas d'urgence, ou dans des cas de surcharge imprévue de travail; ie tout, de façon temporaire et occasionnelle.

3.05

Travail à forfait et sous-contrats

A) Pendant la durée de la présente convention, sauf dans les cas où la décision ne relève pas de la COMPAGNIE et de ce qui est déjà concédé à des tiers, la COMPAGNIE convient de ne pas confier à des tiers, par sous-contrat, du travail normalement exécuté par les employés de l'unité de négociation visés à la disposition 3.01.

B) Cependant, la présente disposition ne restreint pas le droit de la COMPAGNIE de confier à des tiers du travail d'entretien nécessitant une main-d'oeuvre plus spécialisée (exemple: ascenseurs, dactylographes, etc.).

C) Il est également convenu que, dans les cas de travaux urgents qui doivent être exécutés dans un laps de temps déterminé pour répondre aux besoins de la clientèle, la COMPAGNIE peut céder de tels travaux à des tiers, par sous-contrats, si les employés normalement affectés à de tels travaux sont déjà en fonction ou ne sont pas disponibles immédiatement pour effectuer le travail requis.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

4.01

Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, le SYNDICAT reconnaît à la COMPAGNIE le droit et le pouvoir exclusifs de gérer, de diriger, d'administrer et d'opérer son entreprise. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, il est reconnu que ces droits incluent:-

- a) diriger, planifier et contrôler les opérations, déterminer les normes de travail, déterminer et changer les méthodes, procédés et moyens d'opération, décider des tâches à accomplir, déterminer le nombre et faire le choix des personnes à embaucher, diriger le personnel;
- b) le droit de préparer, d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement que la COMPAGNIE jugera utile à la bonne marche des opérations, en autant que ce règlement n'entre pas en conflit avec les dispositions de la présente convention et ne soit pas déraisonnable. Dans ce dernier cas, si le SYNDICAT

conteste un tel règlement, le fardeau de la preuve incombe à l'EMPLOYEUR. De plus, avant d'entrer en vigueur, toute modification aux règlements doit être affichée au moins cinq (5) jours de calendrier à l'avance, avec copie au SYNDICAT.

ARTICLE 5

RÉGIME SYNDICAL

5.01

Adhésion des employés

Tout employé doit, comme condition d'emploi, adhérer et maintenir son adhésion au SYNDICAT pendant toute la durée de la présente convention.

5.02

Cotisations syndicales

A) Tout employé doit, comme condition d'emploi, consentir à la retenue par la COMPAGNIE sur sa première paie de son droit d'entrée syndical et sur chaque paie de sa cotisation régulière au SYNDICAT, tel que fixé par règlement du SYNDICAT.

B) Les montants ainsi déduits sont remis par la COMPAGNIE au trésorier du SYNDICAT dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la fin du mois de la perception. Chaque remise est accompagnée d'une liste mentionnant le nom, le montant retenu et le salaire régulier, pour chacun des employés.

C) Dans le cas de modification du taux du droit d'entrée ou des cotisations régulières, cette modification s'effectue dès réception par la COMPAGNIE d'un avis écrit du SYNDICAT énonçant la modification desdits taux.

D) La COMPAGNIE convient d'inscrire sur les états de revenus pour fins d'impôts (T-4 et TP-4) de chaque employé, le montant cumulatif total de ses retenues syndicales pour l'année écoulée.

5.03

Informations supplémentaires

À tous les trois (3) mois, la COMPAGNIE fournit au trésorier du SYNDICAT la liste complète des employés couverts par la présente convention en y incluant le nom, le prénom, l'adresse, le numéro de téléphone, la date de naissance, le taux horaire régulier, la classification, le département ainsi que la date d'embauchage de chacun.

5.04

Exclusion du SYNDICAT

La COMPAGNIE n'est pas tenue de suspendre ou de congédier un employé en raison de son expulsion du SYNDICAT ou du refus du SYNDICAT d'accepter sa demande d'adhésion. Dans un tel cas, l'EMPLOYEUR et l'employé doivent se conformer aux dispositions relatives au prélèvement des cotisations syndicales prévues ci-haut.

ARTICLE 6

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

6.01

Affichage

A) La COMPAGNIE met à la disposition du SYNDICAT des tableaux d'affichage et des boîtes de distribution qui sont situés à la cafétéria du personnel, près du poinçon et près du local syndical. Ces tableaux et boîtes de distribution servent exclusivement à l'affichage et à la distribution des avis ou documents du SYNDICAT. De plus, à l'occasion, un avis de convocation d'une assemblée ou d'une réunion syndicale peut être affiché à l'entrée de la cafétéria et dans les différents services concernés.

B) Le SYNDICAT peut afficher ou distribuer au moyen des tableaux et boîtes de distribution prévus à cet effet, tout avis ou document de nature syndicale en autant qu'il ne soit pas de nature à causer préjudice à la COMPAGNIE et qu'il ne contrevienne pas aux dispositions de la présente convention. Ces documents ou avis sont signés ou initialés par un officier responsable du SYNDICAT.

6.02

Local syndical

A) La COMPAGNIE met gratuitement à la disposition du SYNDICAT un local fermé à clef et de dimension convenable. Ce local syndical est situé à l'intérieur des locaux de la COMPAGNIE et est pourvu de tables et de chaises ainsi que du téléphone. Il est cependant convenu que les frais d'interurbains sont à la charge du SYNDICAT.

B) Dans la mesure où il y en a un de disponible, la COMPAGNIE met gratuitement à la disposition du SYNDICAT un local lui permettant de tenir une réunion de son conseil syndical, c'est-à-dire de l'ensemble des membres du comité exécutif et des délégués syndicaux.

6.03

Négociations

La COMPAGNIE convient de reconnaître six (6) délégués ou officiers du SYNDICAT pour participer à toute séance de négociation relative au renouvellement de la convention collective. Il est entendu que ces employés peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire régulier, pour la durée des séances de négociation.

6.04

Permis d'absence

A) À la demande écrite du SYNDICAT, qui doit être soumise au Directeur du personnel sept (7) jours de calendrier à l'avance, la COMPAGNIE doit accorder un congé sans solde aux employés désignés par le SYNDICAT (maximum de quatre (4) employés à la fois et pas plus d'un (1) employé par "section") pour participer à des activités syndicales extérieures. Toutefois, une demande écrite du SYNDICAT, soumise dans un délai de moins de sept (7) jours de calendrier, ne peut être refusée, sans motif valable, par la COMPAGNIE, si cela n'a pas pour effet de créer d'inconvénients à la COMPAGNIE.

B) Sur demande écrite formulée trois (3) jours de calendrier à l'avance au Directeur du personnel, la COMPAGNIE convient de libérer sans solde, pour un maximum de huit (8) heures consécutives ou non par semaine, un (1) membre

désigné par le comité exécutif pour s'occuper exclusivement des affaires administratives du SYNDICAT. Le SYNDICAT avise par écrit la COMPAGNIE du nom du membre désigné à cet effet et de tout changement subséquent.

6.05

Délégués syndicaux

A) La COMPAGNIE reconnaît le droit du SYNDICAT de nommer le nombre de délégués syndicaux prévu à l'Annexe "B" de la présente convention. Chaque délégué peut avoir un substitut qui le remplace en cas d'absence. Le SYNDICAT doit informer par écrit la COMPAGNIE, dès la signature de la présente convention, des noms desdits délégués et substituts ainsi que de tout changement qui peut survenir par la suite.

B) La COMPAGNIE permet à un délégué syndical de s'absenter de son travail, sans perte de salaire régulier, pour une période de temps raisonnable, afin d'aider les employés qu'il représente à présenter leurs griefs et discuter desdits griefs avec leur chef de "section". À cet effet, une permission doit être obtenue du chef de "section", laquelle n'est pas refusée sans raison valable.

6.06

Témoin syndical

L'employé convoqué par un représentant de la COMPAGNIE à une entrevue relative à des sanctions disciplinaires, peut, s'il le désire, être accompagné du délégué syndical qui le représente.

6.07

Conseiller syndical

Le représentant extérieur du SYNDICAT, après identification auprès du Directeur du personnel de la COMPAGNIE et après avoir obtenu son autorisation, laquelle n'est pas refusée sans raison valable, a accès au lieu de travail pour toute matière relative à l'application et au renouvellement de la présente convention. Il est convenu que de telles visites ne doivent aucunement affecter les devoirs et le travail des employés.

6.08 Assemblées syndicales

Le SYNDICAT est autorisé à tenir des assemblées générales à la condition que les parties s'entendent sur la date, l'heure et la durée de chaque assemblée de telle sorte que la bonne marche des opérations soit assurée au maximum. A compter du 1er janvier 1983, deux (2) de ces assemblées par année de calendrier sont sans perte de salaire régulier pour les employés qui y assistent; les autres assemblées étant sans solde. De telles assemblées peuvent avoir lieu à la cafétéria des employés ou à tout autre endroit convenu entre les parties. Il est entendu que de tels locaux sont mis à la disposition du syndicat sans frais.

ARTICLE 7 REPRÉSENTATION ET COMITÉ

7.01 Comité exécutif

A) La COMPAGNIE convient de reconnaître comme représentant officiel du SYNDICAT, un comité exécutif composé des officiers choisis par les membres du SYNDICAT. Le SYNDICAT avise par écrit la COMPAGNIE des noms des employés et de tout changement subséquent.

B) Il est convenu qu'il y a au moins une rencontre à tous les mois entre quatre (4) membres désignés du comité exécutif et les représentants de la COMPAGNIE pour discuter de tout problème d'intérêt collectif qui peut survenir durant la présente convention. Au besoin, les parties peuvent s'entendre pour modifier la fréquence de ces rencontres. Il est entendu que ces rencontres ont lieu entre 09h00 et 17h00, sans perte de salaire régulier, pour les quatre (4) membres désignés.

7.02 Comité de grief

A) Pour toute question relative à la discussion et au règlement de tout grief à compter de la deuxième étape de la procédure de grief prévue à la présente convention, la COMPAGNIE reconnaît un comité de griefs composé de trois

(3) membres du SYNDICAT choisis parmi les délégués syndicaux et/ou les membres du comité exécutif du SYNDICAT. Le SYNDICAT avise par écrit la COMPAGNIE des noms des membres dudit comité de griefs et de tout changement subséquent.

B) Un membre du comité de griefs, accompagné s'il y a lieu de l'employé et du délégué syndical impliqué, peut s'absenter de son travail après en avoir avisé son chef de "section" pour participer au(x) rencontre(s) avec le Directeur du personnel conformément à la deuxième étape prévue à la procédure de griefs et d'arbitrage. Il est entendu que de telles rencontres ont lieu entre 9h00 et 17h00, sans perte de salaire régulier, pour les employés appelés à y participer.

ARTICLE 8

PROCÉDURE DE GRIEFS DE D'ARBITRAGE

8.01

Définition

Un grief est défini comme étant toute mésentente relative à l'interprétation et/ou à l'application de la convention collective.

8.02

Première étape: chef de service

Tout grief doit être soumis par écrit, par l'employé concerné, accompagné, s'il le désire, du délégué qui le représente, à son chef de "section", dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier de la date où l'incident est survenu, ou de la date de sa connaissance dans la mesure où l'employé établit qu'il a été dans l'impossibilité d'en avoir connaissance plus tôt. Le chef de "section" doit donner sa réponse par écrit, dans les sept (7) jours de calendrier suivants.

8.03

Deuxième étape: directeur du personnel

Si la décision écrite du chef de "section" n'est pas rendue dans le délai prévu ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, l'employé, accompagné s'il le désire du délégué qui le représente, peut, dans les quinze (15) jours de calendrier suivants, soumettre le grief par écrit, au Directeur du personnel. Ce dernier doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours de calendrier suivants.

8.04 **Troisième étape: arbitrage**

Si la décision écrite du Directeur du personnel n'est pas rendue dans le délai prévu ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, au plus tard dans les trente (30) jours de calendrier suivants, le comité de griefs peut référer le grief à l'arbitrage par avis écrit au Ministre du travail demandant la nomination d'un arbitre, avec copie au Directeur du personnel.

8.05 **Grief collectif ou grief syndical**

Si un groupe d'employés pris collectivement ou si le SYNDICAT comme tel se croit lésé, le SYNDICAT peut présenter un grief collectif ou de nature générale à la deuxième étape de la procédure de règlement de griefs. Ledit grief doit être soumis par écrit et porter la signature d'un officier du SYNDICAT. Il est convenu que cette disposition n'a pas pour but de contourner la procédure de présentation des griefs individuels.

8.06 **Pouvoirs de l'arbitre**

L'arbitre n'a juridiction et autorité que pour interpréter et appliquer les dispositions de cette convention. Il n'a aucun pouvoir ni d'altérer, ni de changer de quelque façon que ce soit les dispositions de cette convention, ni de leur substituer de nouvelles dispositions, ni de rendre une décision incompatible avec les termes et dispositions de cette convention. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier ou annuler les sanctions disciplinaires imposées par la COMPAGNIE.

8.07 **Sentence arbitrale**

À moins d'entente contraire entre les parties, l'arbitre doit entendre le grief, délibérer et rendre sa sentence dans les soixante (60) jours de calendrier suivant sa nomination. La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

8.08 **Frais d'arbitrage**

A) Les parties à cette convention défraient à parts égales les frais et honoraires de l'arbitre.

B) Le plaignant et les témoins nécessaires à la preuve sont libérés sans perte de salaire régulier. Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire à leur témoignage.

8.09 **Dispositions préliminaires**

A) Les délais prévus au présent article 8 sont de rigueur. Toutefois, à toute étape de la procédure des griefs, les délais prévus peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite entre les parties.

B) **Contenu du grief**

La nature du grief, la correction demandée et les clauses de la convention qui sont sensées avoir été violées, sont précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief a été présenté au chef de "section", sa nature ne peut en être changée. Aucun grief fait en vertu de la présente convention ne peut être considéré comme nul ou rejeté pour erreur technique dans sa formulation.

C) **Règlement d'un grief**

Tout règlement de grief lie les parties et est consigné par écrit. Il est convenu cependant qu'un tel règlement ne peut être considéré comme précédent dans l'interprétation et/ou l'application de la convention collective.

D) **Non-discrimination**

Un employé qui présente un grief ne doit aucunement être importuné à ce sujet par ses supérieurs.

ARTICLE 9 **SANCTIONS DISCIPLINAIRES**

9.01 **Principe et définition**

Selon la gravité et la fréquence des infractions commises et tenant compte des circonstances, l'EMPLOYEUR peut avoir recours aux sanctions disciplinaires suivantes: l'avertissement écrit, la suspension, la rétrogradation ou le congédiement.

9.02

Recours du salarié

Tout employé averti par écrit, suspendu, rétrogradé ou congédié peut, s'il croit qu'il est injustement traité, contester par grief la sanction disciplinaire imposée, le tout suivant la procédure de griefs et d'arbitrage.

9.03

Avis écrit

Toute sanction disciplinaire imposée par la COMPAGNIE à un employé doit lui être confirmée par avis écrit dans les sept (7) jours de calendrier suivant l'imposition de ladite sanction. Tel avis doit mentionner le ou les motifs à l'appui de la décision de la COMPAGNIE et copie doit être donnée dans le même délai au SYNDICAT.

9.04

Avis préalable et progression

A) Sauf dans le cas d'une infraction grave, l'EMPLOYEUR convient de ne pas recourir à l'usage de la suspension avant d'avoir procédé à au moins deux (2) avertissements écrits au préalable.

B) De même, sauf dans le cas d'une infraction grave, l'EMPLOYEUR convient de ne pas recourir à l'usage de la rétrogradation ou du congédiement avant d'avoir d'abord procédé à au moins une (1) suspension au préalable.

9.05

Délai de péremption

Aucune sanction disciplinaire, datant de plus de six (6) mois, imposée à un employé ne peut être invoquée contre lui par la suite s'il n'a commis aucune autre infraction de même nature pendant cette période.

9.06

Fardeau de la preuve

Dans tous les cas de sanction disciplinaire, la COMPAGNIE a le fardeau de la preuve.

ARTICLE 10 **ANCIENNETÉ**

10.01 **Définition**

A) L'ancienneté d'un employé est déterminée par la durée de son service continu à l'intérieur de l'unité de négociation depuis sa dernière date d'embauche.

B) L'ancienneté de l'employé à temps partiel et de l'employé occasionnel se mesure au prorata des jours travaillés.

C) En cas d'égalité de l'ancienneté entre deux (2) ou plusieurs employés, sous réserve de l'application de la priorité de catégorie et/ou des autres dispositions de la présente convention, l'employé détenant le numéro d'embauche inférieur est considéré comme ayant le plus d'ancienneté.

10.02 **Liste d'ancienneté**

A) Il est convenu que la liste d'ancienneté indiquant le nom et la date d'ancienneté des employés est révisée par la COMPAGNIE le 1er mai et le 1er novembre de chaque année. Une copie de cette liste est remise au SYNDICAT et une autre copie est affichée pour une période de quinze (15) jours de calendrier.

B) Aucun changement n'est apporté à cette liste à la fin de cet affichage, sauf dans le cas où un employé a formulé une contestation écrite dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent la fin de l'affichage de la liste d'ancienneté.

10.03 **Acquisition de l'ancienneté (période de probation)**

A) Pour obtenir le droit à l'ancienneté au sens de la présente convention, un employé doit d'abord compléter une période de probation de trente (30) jours effectivement travaillés. À l'expiration de cette période de probation, son ancienneté commence à courir de sa dernière date d'embauche.

B) Pendant sa période de probation, un employé peut être suspendu ou congédié et l'employé ne peut avoir recours à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à cette convention.

10.04

Absences autorisées

L'employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:-

- a) mise à pied pour une période n'excédant pas douze (12) mois; après cette première période de douze (12) mois, il conserve son ancienneté jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois;
- b) absence du travail pour une période n'excédant pas douze (12) mois, pour cause de maladie ou d'accident, non occupationnel; après cette première période de douze (12) mois, il conserve son ancienneté jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois;
- c) absence pour accident de travail ou maladie reconnu par la Commission de la santé et de la sécurité au travail jusqu'à ce que cette dernière ait décidé du retour au travail de l'employé;
- d) absence pour affaires publiques conformément à la disposition 22.05;
- e) absence prévue à la convention ou autrement autorisée par la COMPAGNIE.

10.05

Perte de l'ancienneté

L'employé perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:-

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour cause et n'est pas réinstallé en vertu de la procédure de griefs et d'arbitrage;
- c) il est absent de son travail pendant trois (3) jours de travail consécutifs, sans donner d'avis (à moins d'incapacité physique) ou sans motif valable;
- d) il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- e) alors qu'il est mis à pied, il refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours de calendrier de la réception d'un avis de rappel au travail qui lui est adressé à sa dernière adresse connue, sous pli recommandé, avec copie au SYNDI-CAT.
- f) il est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident non occupationnel, pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;

- g) il est mis à la retraite.

10.06 **Promotion hors de l'unité de négociation**

Lorsqu'un employé accepte une promotion hors de l'unité de négociation ou accepte un emploi dans un autre Hôtel Méridien, il est entendu que cet employé est présumé être temporairement absent de son poste pendant une période de six (6) mois à compter de la date de cette promotion ou de ce transfert. Si l'employé revient au travail à l'intérieur de cette période, il reprend le poste qu'il détenait, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 11 de la présente convention.

ARTICLE 11 **RÉDUCTION DU PERSONNEL**

11.01 **Principe général**

Pour fins d'application du présent article 11, dans tous les cas de mise-à-pied et de rappel au travail, les deux principes suivants s'appliquent:

- a) la priorité de catégorie s'applique;
- b) l'ancienneté est le facteur déterminant, sous réserve que l'employé détienne déjà une compétence raisonnable pour effectuer le travail disponible.

11.02 **Mise-à-pied**

Dans tous les cas de mise-à-pied à l'intérieur de la classification visée d'une "section", l'employé ayant le moins d'ancienneté est le premier affecté par la mise-à-pied.

11.03 **Procédure de déplacement**

Tout employé régulier ou à temps partiel mis à pied peut exercer son droit de déplacement selon la procédure suivante:-

- a) s'il s'agit d'une mise-à-pied de deux (2) semaines et moins, ledit employé mis à pied peut déplacer l'employé ayant le moins

d'ancienneté dans sa classification ou dans toute autre classification à l'intérieur de son service;

- b) s'il s'agit d'une mise-à-pied de plus de deux (2) semaines, ledit employé mis à pied peut déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans sa classification ou dans toute autre classification à l'intérieur de son département;
- c) il est cependant convenu qu'un employé n'est pas tenu d'exercer son droit de déplacement et qu'il conserve toujours le loisir d'accepter une mise-à-pied volontaire sans pour autant perdre son droit de rappel au travail et les avantages qui s'y rattachent.

11.04

Rappel au travail

Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse de la mise-à-pied, sous réserve du droit d'un employé de refuser le rappel au travail sur un poste autre que son ancien poste sans perdre pour autant son droit de rappel au travail ultérieur et les avantages qui s'y rattachent.

11.05

Préavis de mise-à-pied

Sauf dans le cas d'une situation d'urgence (excluant les annulations de dernière heure), tous les employés réguliers et à temps partiel devant être mis à pied, reçoivent un préavis de mise-à-pied selon les dispositions suivantes:-

- a) vingt-quatre (24) heures s'il s'agit d'une mise-à-pied de deux (2) semaines et moins;
- b) cinq (5) jours de calendrier s'il s'agit d'une mise-à-pied de plus de deux (2) semaines.

ARTICLE 12

PROMOTIONS ET TRANSFERTS

12.01

Principe général: promotion

Dans tous les cas de promotion, sur une base permanente, l'ancienneté est le facteur déterminant à moins que l'employé ne puisse remplir les exigences normales du poste. En cas de grief, la COMPAGNIE a le fardeau de la preuve.

12.02

Affichage des postes

A) Tout poste d'employé régulier ou d'employé à temps partiel vacant ou nouvellement créé, est affiché par la COMPAGNIE au tableau d'affichage près du poinçon et à la cafétéria pour une période de sept (7) jours de calendrier. En même temps, la COMPAGNIE transmet copie de l'affichage au SYNDICAT.

B) L'affichage doit indiquer la catégorie du poste, sa classification, sa "section" ainsi que les exigences normales du poste.

C) Les "exigences normales du poste" désignent l'ensemble des qualifications et/ou aptitudes pertinentes et en relation avec la nature du poste. Ces qualifications et/ou aptitudes peuvent inclure à des degrés divers, selon les fonctions à remplir, la présentation et la courtoisie lorsque le poste implique une relation continue de service à la clientèle.

D) Pour fins d'application de la présente disposition 12.02, lorsque le titulaire d'un poste d'employé régulier est absent à cause de maladie, accident ou congé autorisé en vertu de la présente convention, pour une période de plus de huit (8) semaines, ledit poste est considéré vacant. Cependant, à son retour, le titulaire reprend le poste qu'il détenait, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 11 de la présente convention.

12.03

Candidatures

A) Les employés intéressés doivent, pendant ce délai, déposer leur candidature au bureau du Directeur du personnel ou, à défaut, au bureau de la Sécurité. Copie des candidatures est transmise au SYNDICAT, à la fin de la période d'affichage.

B) Lorsqu'un employé est absent de son travail pour une période égale ou inférieure à quatre (4) semaines, sa candidature peut être valablement déposée à l'intérieur du délai d'affichage par l'intermédiaire de son délégué syndical. Dès son retour, ledit employé doit confirmer par écrit sa candidature.

C) Dans tous les cas d'affichage, la COMPAGNIE n'est pas tenue de considérer la candidature d'un employé qui n'a pas complété sa période de probation.

12.04

Attribution des postes

La COMPAGNIE effectue son choix parmi les candidats selon la procédure suivante:-

- a) la COMPAGNIE considère les candidatures dans l'ordre suivant: d'abord les candidatures du service, à défaut, celles du département et enfin, celles d'un autre département;
- b) parmi les candidats rencontrant les exigences normales du poste, la COMPAGNIE accorde le poste à l'employé ayant le plus d'ancienneté;
- c) dans tous les cas, la COMPAGNIE affiche toute nomination dans les sept (7) jours de calendrier suivant la fin de la période d'affichage, et ce pour une période de cinq (5) jours de calendrier.

12.05

Période d'essai

A) L'employé promu à un nouveau poste a droit à une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours effectivement travaillés.

B) Durant cette période, l'employé peut, de son propre chef, décider de retourner à son ancien poste avec tous les droits et privilèges s'y rattachant. Cependant, dans ce dernier cas, ledit employé ne peut appliquer sur un poste de la même classification et de la même "section" avant une période de douze (12) mois.

C) Durant cette même période, la COMPAGNIE peut décider de le retourner à son ancien poste; auquel cas, l'employé peut déposer un grief et la COMPAGNIE a alors le fardeau de la preuve.

D) Si l'employé à qui le poste a été attribué retourne à son ancien poste ou s'il n'est pas retenu sur le poste au terme de sa période d'essai, l'EMPLOYEUR procède alors à une nouvelle nomination selon la procédure prévue à la disposition

12.04 qui précède et en fonction des candidatures qu'il avait reçues lors de l'affichage du poste.

12.06 **Transferts temporaires**

Lorsque la COMPAGNIE entend effectuer un transfert temporaire d'une classification à une autre à l'intérieur de la même "section" ou d'une "section" à une autre, ou encore, dans la même classification mais d'une "section à une autre, la procédure suivante s'applique:

- a) Parmi les employés de la classification et de la "section" concernée (c'est-à-dire, à partir d'où la COMPAGNIE entend effectuer le transfert) qui sont sur les lieux du travail, qui sont disponibles et qui détiennent déjà une compétence raisonnable pour effectuer le travail visé, la COMPAGNIE offre d'abord le transfert temporaire par ordre d'ancienneté et, à défaut d'obtenir ainsi le nombre d'employés recherchés, elle peut alors assigner en procédant par ordre inverse d'ancienneté.
- b) L'employé ainsi transféré temporairement à un poste dont le taux horaire régulier est supérieur au sien, reçoit le taux rattaché à ce poste pour le nombre d'heures effectivement travaillées, à la condition d'effectuer ce travail pendant plus d'une (1) heure consécutive.
- c) L'employé ainsi transféré temporairement à un poste dont le taux horaire régulier est égal ou inférieur au sien, conserve son taux horaire régulier.

ARTICLE 13 **CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES**

13.01 Dans l'éventualité d'un changement technologique ou d'une modification technique dans les méthodes ou procédés de travail dont l'effet est de modifier sensiblement une ou plusieurs classifications, d'abolir une ou plusieurs classifications ou de créer une ou plusieurs nouvelles classifications, la COMPAGNIE convient d'en aviser par écrit le SYNDICAT à l'avance.

13.02 A) Si de tels changements modifient sensiblement une ou plusieurs classifications, la COMPAGNIE convient que les employés affectés ont droit à une période raisonnable de formation et de recyclage en vue de s'adapter auxdits changements. Advenant qu'un tel employé soit incapable de s'adapter dans les délais requis, il est présumé être mis à pied et l'article 11 s'applique.

B) Si de tels changements abolissent une ou plusieurs classifications ou créent une ou plusieurs nouvelles classifications, suivant le cas, l'article 11 ou 12 s'applique.

ARTICLE 14 **SÉCURITÉ, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE**

14.01 **Principe général**

A) La COMPAGNIE prend les moyens adéquats pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses employés pendant les heures de travail.

B) Le SYNDICAT convient de coopérer avec la COMPAGNIE afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et coopère afin que les employés obéissent aux exigences des autorités provinciales ainsi qu'aux règlements raisonnables qui peuvent être adoptés aux fins d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.

14.02 **Comité sécurité-santé**

A) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, un comité conjoint de sécurité composé de deux (2) représentants de la COMPAGNIE et de deux (2) représentants désignés par le SYNDICAT doit être formé. Chacune des parties doit informer l'autre par écrit du nom de ses représentants et de tout changement subséquent.

B) Ce comité a pour mandat d'étudier les problèmes de sécurité et d'hygiène ainsi que de faire des recommandations à ce sujet à la direction. À cette fin, le comité conjoint de sécurité se réunit une (1) fois par mois et, au besoin, sur demande de l'une ou l'autre des parties.

C) Les réunions de ce comité se tiennent entre 9h00 et 17h00; étant convenu que le temps consacré à ces réunions par les représentants du

SYNDICAT est sans perte de salaire régulier. Lors des réunions du comité, chacune des parties peut, à ses frais, être secondé par un spécialiste extérieur en matière de sécurité et de santé.

14.03

Travail dangereux

Un employé n'est pas tenu de s'exposer à des risques graves et disproportionnés pour sa santé et sa sécurité dans l'accomplissement de ses fonctions. Si un employé juge que c'est le cas, la procédure suivante s'applique:

- a) l'employé doit en informer immédiatement son chef de section, lequel l'assigne alors à tout autre travail disponible dans la section;
- b) le chef de section doit immédiatement en informer deux (2) membres du comité conjoint de sécurité, soit un représentant de la COMPAGNIE et un représentant du SYNDICAT;
- c) dans les plus brefs délais, ces deux (2) représentants doivent faire enquête et rendre une décision exécutoire. À défaut d'entente entre ces deux (2) représentants, un inspecteur du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre est saisi du problème et sa décision est exécutoire.

14.04

Rapport d'accident

Suite à un accident du travail résultant en des blessures graves (c'est-à-dire compensable aux termes de la Loi sur la santé et la sécurité au travail) ou un décès, deux (2) membres du comité conjoint de sécurité (soit un représentant de la COMPAGNIE et un représentant du SYNDICAT) doivent enquêter sur ledit accident. Dans les meilleurs délais, chacun d'eux fait un rapport au comité conjoint de sécurité en indiquant les circonstances et les causes de l'accident ainsi que les mesures correctives pouvant être apportées.

ARTICLE 15 **ACCIDENTS DE TRAVAIL**

15.01 **Premiers soins**

La COMPAGNIE met à la disposition des employés une trousse de premiers soins conforme aux normes de la Commission de la santé et de la sécurité au travail et permettant de traiter les blessures mineures pouvant se produire au travail.

15.02 **Transport en cas d'accident de travail**

Dans le cas d'un accident de travail nécessitant des soins médicaux, la COMPAGNIE s'engage à faire transporter à ses frais l'employé blessé soit, suivant l'urgence, à l'hôpital, soit chez le médecin du choix de l'employé.

15.03 **Compensation**

A) L'employé victime d'un accident de travail est rémunéré à son taux horaire régulier pour toute heure perdue le jour de l'accident, s'il lui est impossible de compléter ou de terminer sa journée normale de travail à cause dudit accident.

B) La COMPAGNIE convient de maintenir la pratique établie concernant le versement des salaires à l'employé victime d'un accident de travail au cours des cinq (5) premiers jours suivant ledit accident.

15.04 **Salarié handicapé**

L'employé qui, suite à un accident ou maladie de travail, n'est plus en mesure de rencontrer les exigences normales de son poste, a priorité d'ancienneté sur tout poste vacant et disponible dont, malgré son handicap, il rencontre les exigences normales.

Lors de son retour au travail, ledit employé devra fournir un certificat médical attestant de son aptitude à reprendre régulièrement le travail et détaillant la nature et le degré de son incapacité ou handicap.

ARTICLE 16 **SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL**

16.01 **Semaine de travail**

A) La semaine normale de travail de tous les employés régis par la présente convention est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de travail à l'intérieur d'une période de sept (7) jours de calendrier, et comprend deux (2) journées consécutives de congé.

B) La présente disposition ne doit toutefois aucunement être interprétée comme constituant une garantie quotidienne ou hebdomadaire d'heures ou de jours de travail.

16.02 **Heures garanties**

A) Tout employé régulier ou à temps partiel a droit, pour chaque journée normale de travail, à une rémunération minimum équivalente à huit (8) heures de travail payées à son taux horaire régulier.

B) Par exception, tout employé régulier ou à temps partiel des services des restaurants, des bars, des banquets et des caissières-restaurants a droit pour chaque journée normale de travail, à une rémunération minimum équivalente à six (6) heures de travail à son taux horaire régulier. À l'intérieur de cette garantie de six (6) heures, l'employé travaillant sur un horaire brisé a droit à une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de travail payées à son taux horaire régulier pour chacune des parties de son horaire brisé.

C) Sous réserve des dispositions de l'article 15.03 A), il est bien entendu que les présentes garanties cessent de s'appliquer à compter du moment où un employé n'effectue pas les heures de travail pour lesquelles il est cédulé soit parce qu'il est excusé à sa propre demande, soit parce qu'il est renvoyé pour cause ou à la suite d'une interruption des opérations due à un cas de force majeure (panne électrique, incendie, etc.).

16.03

Horaires de travail

A) Dans chaque "section" et à l'intérieur de chaque classification, tout en respectant la priorité des catégories, les employés sont cédulés selon leur ancienneté et leur disponibilité.

A l'intérieur des "sections" des services des restaurants, des bars et des banquets, tout en respectant la priorité des catégories, les employés sont cédulés selon leur ancienneté et leur disponibilité d'abord à l'intérieur de chaque classification, puis, dans l'ordre décroissant ci-après prévu, à l'intérieur de chacun des deux (2) groupes de classifications suivants:-

Groupe A) - capitaine
- chef de rang
- commis

Groupe B) - chef barman
- barman
- commis de bar

B) Les dispositions du paragraphe A) qui précède ont pour but de permettre aux employés détenant l'ancienneté et la priorité de catégorie nécessaire, de compléter une pleine semaine normale de travail.

C) Seul le département de la restauration peut comporter des postes avec horaires brisés répartis sur une période maximum de douze (12) heures. Toutefois, sous réserve d'une entente contraire, il ne peut y avoir de poste avec horaire brisé au Relais, au Théâtre Méridien, au Vieux Marché et au Service aux Chambres.

D) La COMPAGNIE informe par voie d'affichage les employés réguliers et les employés à temps partiel de leur cédule de travail, normalement sept (7) jours de calendrier à l'avance. Par exception, dans la "section" du personnel de chambre, la cédule de travail est affichée le vendredi précédant la semaine de son application. Ladite cédule de travail peut être modifiée au besoin, sur préavis de vingt-quatre (24) heures donné aux employés visés.

Cependant, pour fins d'application, le fait d'ajouter une (1) ou plusieurs journées de travail à une cédule déjà émise, ou le fait qu'une journée normale de travail peut être réduite de huit (8) heures jusqu'à six (6) heures de travail malgré une cédule déjà émise dans les services des restaurants, des bars, des banquets et des caissières-restaurants, ne constitue pas une modification de cédule. Dans le premier cas, l'employé concerné demeure libre d'accepter le travail non cédulé qui lui est offert.

16.04

Primes d'équipe

A) A l'exception des employés à pourboire et de ceux qui reçoivent une prime relative aux horaires brisés prévue au paragraphe B) qui suit, les employés qui sont appelés à travailler de soir ou de nuit, bénéficient d'une prime horaire de trente-cinq cents (\$0.35) pour chacune des heures travaillées entre 20h00 et 6h00.

B)

Tous les employés qui travaillent sur des horaires brisés (split-shifts) bénéficient d'une prime de deux dollars (\$2.00) par jour de travail.

16.05

Retards

Lorsqu'au début de sa journée normale de travail, l'employé se rapporte à son équipe de travail, avec moins de dix (10) minutes de retard, il ne subit pas de coupure de salaire. Toutefois, au-delà de cette période, il ne sera pas payé pour tout le temps ainsi perdu. Il est cependant bien entendu qu'un employé est considéré en retard dès qu'il se présente à son équipe de travail après le début de sa journée normale de travail. Le système actuel de contrôle des présences au travail est maintenu.

ARTICLE 17

PÉRIODES DE REPAS ET DE REPOS

17.01

Repas

A) Tous les employés ont droit à une période de repas d'une demi-heure (1/2h) non payée pour chaque journée normale de travail. Le chef de "section" fixe les périodes individuelles de repas vers le milieu de ladite journée.

B) La COMPAGNIE convient de maintenir le service de cafétéria actuellement à la disposition des employés. Les repas et les brevages sont fournis gratuitement aux employés, conformément à la pratique passée. De plus, la COMPAGNIE fournit un repas chaud aux employés qui travaillent de nuit.

17.02 **Repos**

Tous les employés ont droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée normale de travail. Le chef de "section" fixe les périodes individuelles de repos, vers le milieu de chaque demi-journée normale de travail.

17.03 **Repas et repos en temps supplémentaire**

A) L'employé qui effectue quatre (4) heures consécutives de travail à temps supplémentaire, a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes, au taux applicable.

B) L'employé qui effectue huit (8) heures consécutives de travail à temps supplémentaire, a droit, en plus, à une période de repas d'une demi-heure (1/2h) payée et à une période supplémentaire de repos payée de quinze (15) minutes au taux applicable.

ARTICLE 18 **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

18.01 **Définition**

A) Toute heure supplémentaire exécutée en plus de huit (8) heures de travail quotidien, est rémunérée au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

B) Toute heure de travail exécutée en plus de douze (12) heures de travail quotidien, est rémunérée au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%).

C) Toute heure de travail exécutée la sixième ou la septième journée consécutive est rémunérée au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) avec une garantie minimum de quatre (4) heures.

D) Toute heure de travail exécutée un jour de congé férié est rémunérée conformément aux dispositions de l'article 19.

18.02 **Répartition du temps supplémentaire**

A) Le temps supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible, c'est-à-dire, qu'à l'intérieur de chaque classification d'une "section", la COMPAGNIE offre le temps supplémentaire, sur une base volontaire, en rotation par ordre d'ancienneté, aux employés qui sont disponibles sur les lieux du travail.

B) Si la COMPAGNIE ne peut ainsi obtenir le personnel suffisant, elle peut assigner les employés dont elle a besoin en procédant par ordre inverse d'ancienneté parmi les employés de la classification et de la "section" concernée qui sont disponibles sur les lieux de travail. Cependant, aucun employé n'est ainsi tenu d'effectuer plus de quatre (4) heures de temps supplémentaire par jour et plus de huit (8) heures de temps supplémentaire dans sa semaine de travail.

Si, en raison des dispositions qui précèdent, la COMPAGNIE ne peut obtenir le personnel suffisant, elle peut alors avoir recours à la disposition 3.05 paragraphe C).

18.03 **Primes**

Les primes ne sont pas considérées comme faisant partie du taux horaire régulier aux fins du calcul de la rémunération du temps supplémentaire.

18.04 **Changement d'horaire de travail**

Tout employé régulier ou à temps partiel qui se présente au travail conformément à sa cédule de travail et qui est alors avisé, sans bénéficier du préavis prévu à la disposition 16.03 D), que son horaire de travail est modifié, sera

alors rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour chaque heure ainsi travaillée en dehors de sa cédule de travail.

18.05 **Rappel au travail**

A) Tout employé ayant quitté les lieux du travail après avoir terminé sa journée normale de travail, et qui est rappelé au travail, reçoit une (1) heure additionnelle de travail pour le temps de son déplacement, plus un minimum de quatre (4) heures, le tout rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

B) Si le rappel au travail s'effectue entre 24:00 heures et 6:00 heures, sur présentation de pièces justificatives, la COMPAGNIE assume les coûts de transport de l'employé rappelé.

ARTICLE 19 **CONGÉS FÉRIÉS**

19.01 **Énumération**

La COMPAGNIE accorde à chaque employé régulier les congés fériés suivants:-

1. Jour de l'An
2. le lendemain du Jour de l'An
3. le Vendredi Saint
4. la Fête de Dollard (Fête de la Reine)
5. La Fête du Patrimoine (St-Jean-Baptiste)
6. le 1er juillet (Confédération)
7. la Fête du travail
8. l'Action de Grâces
9. le Jour de Noël
10. le lendemain de Noël
11. Le jour anniversaire de naissance de l'employé
12. Le jour anniversaire d'entrée en service de l'employé.

Les congés d'anniversaire de naissance et d'entrée en service de l'employé peuvent être reportés à une autre date, à l'intérieur des deux (2) semaines précédant ou suivant ledit congé, après entente entre l'employé et son chef de section.

19.02 Conditions d'obtention

A) L'employé régulier qui n'est pas cédulé pour travailler et qui ne travaille pas un jour de congé férié a droit à une rémunération équivalente au salaire régulier auquel il a habituellement droit lorsqu'il est normalement cédulé pour travailler.

B) Pour avoir droit à la rémunération prévue au paragraphe A) qui précède, l'employé régulier doit avoir travaillé suivant sa cédule, le jour ouvrable précédant le congé férié et le jour ouvrable suivant le congé férié, sauf dans les cas suivants:-

1. si l'employé régulier s'est absenté du travail pour une raison prévue à la convention depuis cinq (5) jours de calendrier et moins;
2. si l'employé régulier a été mis à pied dans les cinq (5) jours de calendrier qui précèdent le congé férié ou le jour de calendrier qui suit ledit congé.

19.03 Travail des jours de fêtes

A) L'employé régulier qui est cédulé pour travailler et qui travaille un jour de congé férié est, en plus du paiement du congé, rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

B) L'employé régulier qui est cédulé pour travailler et qui ne se présente pas au travail un jour de congé férié, a droit au paiement du congé à la condition de faire valoir un motif sérieux tel que maladie ou empêchement majeur.

C) L'employé régulier qui n'est pas cédulé pour travailler et qui travaille un jour de congé férié est, en plus du paiement du congé, rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%).

19.04 Disposition particulière - employés à temps partiel et employés occasionnels

L'employé à temps partiel ou occasionnel qui est cédulé ou non pour travailler et qui travaille un jour de congé férié est rémunéré à son taux horaire régulier, en plus du paiement du congé.

ARTICLE 20

VACANCES ANNUELLES

20.01

Régime de vacances

A) Chaque employé a droit à des vacances annuelles dont la durée et la rémunération sont déterminées par le nombre d'années de service continu au 1er mai de chaque année et ce, de la façon suivante:-

- 1- l'employé ayant travaillé depuis moins d'un (1) an au 1er mai de l'année en cours a droit à une (1) journée par mois de travail jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables payées au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante;
- 2- l'employé ayant complété un (1) an de service continu au 1er mai de l'année en cours, a droit à deux (2) semaines de vacances annuelles payées au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante;
- 3- l'employé régulier ayant complété trois (3) ans de service continu, au premier mai de l'année en cours, a droit à trois (3) semaines de vacances annuelles payées au taux de six pour cent (6%) du salaire régulier gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

B) Pour fins d'application de la présente disposition, un employé dont la date anniversaire de service continu tombe entre le 1er mai et le 31 mai a droit à des vacances annuelles comme si de fait sa date anniversaire était le 30 avril précédent.

20.02

Périodes de vacances

A) Les douze (12) mois suivant le 1er mai de l'année en cours sont considérés comme étant la période où les employés doivent prendre leurs vacances.

B) À l'intérieur de cette période, tout employé régulier a le droit de prendre au moins trois (3) semaines de vacances consécutives entre le 1er juin et le 15 septembre.

20.03 **Choix des dates de vacances**

A) À l'intérieur de chacune des "sections", pour chacune des classifications, la COMPAGNIE affiche au plus tard le 15 mars le calendrier des ouvertures des périodes individuelles de vacances.

B) Tout en respectant la priorité de catégorie, par ordre d'ancienneté, les employés doivent inscrire leur choix à même les ouvertures de périodes individuelles de vacances, au plus tard le 1er avril.

C) La liste définitive des vacances est affichée pour chaque "section" et pour chaque classification, au plus tard le 15 avril.

20.04 **Vacances reportées**

Un employé incapable de prendre ses vacances à la période établie suivant le calendrier définitif, pour raison de maladie ou d'accident survenu avant le début de sa période de vacances, doit en aviser la COMPAGNIE, dès que possible, avant la date fixée pour sa période de vacances, sauf en cas d'impossibilité de le faire en raison même de son incapacité physique. Dans ce cas, ledit employé peut reporter ses vacances à une autre date en effectuant un nouveau choix parmi les ouvertures de périodes individuelles de vacances encore disponibles.

20.05 **Remise de la paie de vacances**

La paie de vacances est remise à l'employé au moins cinq (5) jours de calendrier avant la date de son départ pour ses vacances annuelles.

20.06 **Jours fériés et vacances annuelles**

Si un ou plusieurs congés fériés prévus à la présente convention tombe pendant les vacances annuelles d'un employé régulier, ce dernier a le choix soit de prendre ledit congé immédiatement au début ou à la fin de sa période de vacances, soit d'être payé pour ledit congé. L'employé régulier doit aviser son chef de "section" de son choix au moins une semaine avant la date de son départ pour vacances.

20.07

Départ

Lorsqu'un employé quitte le service de la COMPAGNIE, il a droit aux bénéfices de vacances acquis et non utilisés à la date de son départ. En cas de décès, lesdits bénéfices sont versés à la succession de l'employé.

ARTICLE 21

CONGÉS SOCIAUX

21.01

Énumération

Tout employé bénéficie des congés sociaux suivants:-

- a) en cas de décès du conjoint ou de l'enfant: cinq (5) jours consécutifs à compter du jour du décès;
- b) en cas de décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, de la belle-mère, du beau-père: trois (3) jours consécutifs à compter du jour du décès;
- c) en cas de décès du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la bru, du grand-père, de la grand-mère: un (1) jour, soit le jour des funérailles;
- d) lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour, soit le jour de l'événement;

21.02

Droit aux congés

Tous congés sociaux énumérés à la disposition qui précède, sont sans perte de salaire régulier pour l'employé concerné, c'est-à-dire que ledit employé est rémunéré pour les heures normales de travail qu'il aurait normalement accomplies cette journée-là suivant sa cédule, n'eut été de l'événement donnant lieu au congé. Sans limiter la généralité de ce qui précède, il est bien entendu qu'il n'y a aucune indemnité si le congé survient pendant les vacances de l'employé, son absence du travail pour cause de maladie ou pour toute autre raison.

21.03

Distance

Dans le cas où les funérailles prévues à la disposition 21.01 ont lieu à plus de cinq cents kilomètres (500 km) du lieu de résidence de l'employé, la COMPAGNIE s'engage à lui accorder un congé sans solde d'une durée raisonnable pour lui permettre d'effectuer le voyage.

21.04 Pièces justificatives

Dans tous les cas prévus au présent article, la COMPAGNIE peut exiger des pièces justificatives lors du retour de l'employé.

ARTICLE 22 JURÉ ET CONGÉS PERSONNELS

22.01 Congés pour raisons personnelles

En autant que les exigences de la production le permettent et après entente avec la COMPAGNIE un employé peut s'absenter de son travail sans solde, pour raison personnelle. Une permission pour un tel congé n'est pas refusée déraisonnablement par la COMPAGNIE.

L'employé doit présenter sa demande aussitôt que possible et au moins sept (7) jours de calendrier à l'avance, sauf dans les cas d'une situation imprévue et hors de son contrôle.

22.02 Congé pour mariage

A) L'employé bénéficie d'un jour de congé payé à l'occasion de son mariage.

B) L'employé bénéficie d'un jour de congé sans solde à l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, du père, de la mère, à la condition d'en aviser son chef de "section" au moins sept (7) jours de calendrier avant le mariage.

22.03 Élections

La COMPAGNIE accorde le temps nécessaire afin de permettre aux employés de voter aux élections fédérales ou provinciales, le tout tel que prévu par les lois applicables.

22.04 Congé pour juré

L'employé régulier ou à temps partiel appelé à agir comme juré peut s'absenter du travail sans perte de salaire régulier, déduction faite des indemnités versées à ce titre par la Cour, le tout sur présentation de la preuve officielle du versement de l'indemnité.

22.05

Congé pour affaires publiques

A) Sur demande écrite faite à la COMPAGNIE au moins sept (7) jours de calendrier à l'avance, la COMPAGNIE accorde un congé sans solde d'au plus trente (30) jours de calendrier à tout employé qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale, scolaire ou syndicale (C.S.N. , F.E.C. ou C.C.M.).

B) L'employé élu bénéficie d'un congé sans solde pour la durée de son terme d'office. Pendant la durée de ce congé, son ancienneté continue de s'accumuler jusqu'à concurrence d'un maximum d'un (1) an (maximum de deux (2) ans pour un poste syndical); après quoi, elle se maintient. A la fin de son terme d'office, sur préavis écrit de quatorze (14) jours de calendrier, ledit employé reprend le poste qu'il détenait, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 11 de la présente convention.

ARTICLE 23

CONGÉS DE MATERNITÉ

23.01

Conditions générales

A) L'employée enceinte doit donner un préavis écrit à la COMPAGNIE d'au moins trois (3) semaines de calendrier de son intention de se prévaloir d'un congé sans solde pour maternité. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

B) Ledit préavis peut être de moins de trois (3) semaines de calendrier si le certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre.

23.02

Arrêt de travail

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

B) A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, la COMPAGNIE peut exiger de l'employée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. A défaut, l'employée doit se prévaloir aussitôt du congé sans solde pour maternité.

C) Dans le cas d'une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la dix-huitième (18e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé sans solde pour maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

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

E) Dans le cas où la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une extension de son congé sans solde pour maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au plus deux (2) semaines de congé maternité après la naissance.

23.03

Retour au travail

L'employée qui revient au travail doit en aviser par écrit l'EMPLOYEUR au moins une semaine à l'avance. Si son retour au travail se situe dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, elle doit de plus produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

23.04

Congé personnel relié à l'accouchement

À la suite de son congé de maternité et à la condition d'en avoir fait la demande par écrit au moins trente (30) jours de calendrier avant la date prévue de son retour au travail, l'employée peut choisir de prendre un congé de maternité supplémentaire sans solde d'une durée maximum d'un (1) an pour s'occuper de son enfant. En tout temps à l'intérieur de cette période, l'employée peut revenir au travail sur préavis écrit donné à la COMPAGNIE au moins trois (3) semaines à l'avance.

23.05 Retour sur le poste

Lors de son retour au travail, l'employée reprend le poste qu'elle détenait, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 11 de la présente convention.

ARTICLE 24 CRÉDITS DE JOURS DE MALADIE

24.01 Crédits de jours de maladie

A) A compter du premier (1er) jour du mois suivant la fin de sa période de probation, un employé régulier n'ayant pas complété un (1) an de service continu au 1er mai de l'année en cours, accumule une demi journée (1/2) de congé de maladie par mois complet de service effectif au travail. La présente disposition entre en vigueur le 1er janvier 1983.

B) Tout employé régulier ayant complété un (1) an de service continu au 1er mai de l'année en cours se voit créditer une banque de congés de maladie de six (6) jours. Cette banque de jours de congés de maladie est créditée au 1er mai de chaque année respectivement, et, au plus tard le 15 mai suivant, la COMPAGNIE avise par écrit chaque employé régulier du nombre de congés de maladie qui sont versés à son crédit pour l'année en cours.

24.02 Utilisation

Les crédits de jours de maladie sont utilisés pour compenser la perte de salaire régulier pendant la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire en cas de maladie. Cependant, l'employé régulier n'a droit au paiement de tels jours de congés de maladie qu'à compter de la deuxième (2e) journée consécutive d'absence à l'intérieur de sa cédule de travail.

24.03 Rémunération

L'employé régulier qui utilise ses jours de congés de maladie reçoit, pour chaque journée d'absence, une rémunération équivalente au salaire

régulier qu'il aurait gagné s'il avait travaillé ce jour-là conformément à sa cédule de travail.

24.04 **Avis d'absence et certificat médical**

A) En cas d'absence pour maladie, l'employé doit aviser son chef de "section" ou, à défaut, l'officier de la sécurité en poste, dès la première (1ère) journée de son absence et avant le début de son horaire de travail, à moins d'impossibilité physique de le faire.

B) Pour toute absence de trois (3) jours consécutifs ou plus à l'intérieur de la cédule de travail, la COMPAGNIE peut exiger un certificat médical.

24.05 **Remboursement des crédits non utilisés**

A) Les jours de congés de maladie accumulés ou crédités qui n'ont pas été utilisés au 30 avril de chaque année sont payés à chaque employé régulier, sur un chèque spécial, au plus tard le 15 mai suivant, au taux horaire régulier dudit employé au moment du paiement.

B) Dans le cas du départ d'un employé régulier, s'il s'agit d'un employé régulier visé par la disposition 24.01 paragraphe A, les jours de congé de maladie accumulés qui n'ont pas été utilisés sont payés sur le dernier chèque de paie; par contre, s'il s'agit d'un employé régulier visé par la disposition 24.01 paragraphe B, ce dernier est présumé avoir accumulé une demi-journée de congé de maladie par mois complet de service effectif à compter du 1er mai de l'année en cours et un crédit ou un débit est alors effectué en conséquence sur sa dernière paie.

ARTICLE 25 **ASSURANCES COLLECTIVES**

25.01 **Régime**

A) Le régime actuel d'assurances collectives est maintenu en vigueur pour la durée de la présente convention.

B) Le partage actuel des coûts du régime d'assurances collectives est maintenu en vigueur pour la durée de la présente convention.

25.02 Copies de la police d'assurances collectives

La COMPAGNIE fournit au SYNDICAT une copie de la police d'assurances collectives en vigueur et elle fournit à chaque employé une brochure explicative sur les dispositions et les différentes protections comprises dans ledit régime.

25.03 Comité d'étude

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les parties forment un comité de quatre (4) membres dont deux (2) représentants de chacune des parties afin d'étudier la possibilité d'améliorer le plan d'assurances collectives en vigueur ainsi que d'étudier les implications de la création d'un plan de pension. A cette fin, la COMPAGNIE met à la disposition du comité toutes les informations pertinentes.

ARTICLE 26 VÊTEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL

26.01 Uniformes

A) La COMPAGNIE fournit et entretient à ses frais les uniformes des employés conformément à la pratique passée.

B) Lorsqu'un employé quitte son emploi, est congédié ou mis à pied, il doit s'assurer de remettre son uniforme à la COMPAGNIE sinon le coût en est déduit de son dernier chèque de paie.

26.02 Souliers de sécurité

Tout employé régulier travaillant normalement dans les services de la maintenance, de la cuisine et de la plonge ainsi que les équipiers du service des Banquets et les préposés aux chambres du service de la Gouvernante, a droit, une

fois par année sur présentation des pièces justificatives, à un remboursement équivalent à cinquante pour cent (50%) du coût d'achat d'une paire de souliers sécuritaires et conforme aux exigences de la COMPAGNIE; le tout, jusqu'à concurrence d'un montant de remboursement maximum de vingt-cinq dollars (\$25.00).

26.03 **Outils de travail**

La COMPAGNIE fournit les outils de travail nécessaires à l'accomplissement des fonctions, conformément à la pratique passée. Par exception, au service de la maintenance, la COMPAGNIE verse une compensation d'usure de cinquante dollars (\$50.00) par année à l'employé qui fournit ses propres outils de travail.

ARTICLE 27 **GÉNÉRALITÉS**

27.01 **Travail d'extra au service des Banquets**

Conformément à l'article 3.01 de la présente convention, il est convenu entre les parties que lorsque des employés, en dehors de leur cédule de travail, acceptent du travail à titre d'employés surnuméraires irréguliers du service des Banquets (i.e. "extra-banquets"), le travail ainsi effectué n'est pas régi par les dispositions de la présente convention, sous réserve de la disposition suivante:

Pour le travail d'"extra-banquets", la COMPAGNIE accepte de donner la préférence aux employés couverts par l'unité de négociation et convient de maintenir la pratique passée quant au choix des employés et à leur rémunération.

27.02 **Conditions particulières de travail**

A) La charge de travail du préposé aux chambres est d'un maximum de quatorze (14) chambres par jour.

B) Tout préposé aux chambres ou tout équipier de la section du personnel de chambres a droit à une prime de cinquante cents (\$0.50) pour chaque lit

pliant supplémentaire ("cot"). A compter du 1er janvier 1983, cette prime est portée à cinquante-cinq cents (\$0.55) et, à compter du 1er janvier 1984, elle est portée à soixante cents (\$0.60).

C) Lors de tout "arrivage de groupe sous contrat" les bagagistes ont droit à une prime de quatre-vingt cents (\$0.80) par bagage. A compter du 1er mai 1984, cette prime est portée à quatre-vingt-dix cents (\$0.90). Il est entendu que la présente prime s'applique tant à l'arrivée qu'au départ et que l'expression "arrivage de groupe sous contrat" se définit suivant la pratique passée.

D) Dans la section Service aux chambres, l'employé qui effectue un service complémentaire aux chambres, a droit à un pourboire équivalent à dix pourcent (10%) de la valeur du service (excluant les paniers de fleurs) jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq dollars (\$5.00) par service.

ARTICLE 28 DROITS ACQUIS

28.01 Sous réserve des dispositions de la présente convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis de nature collective dont ils jouissaient avant la date de signature de la présente convention.

ARTICLE 29 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

29.01 Classifications et taux de salaires

Les classifications et les taux horaires réguliers pour chaque classification sont indiqués à l'Annexe "C", laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

29.02 Principe d'application

A) Tout employé régi par la présente convention doit recevoir le taux horaire régulier prévu à l'Annexe "C" pour sa classification.

B) Toutefois, l'employé en probation est rémunéré au taux horaire régulier de sa classification, moins cinq pour cent (5%).

29.03 **Taux de salaire à la suite d'un transfert**

Tout employé dont le transfert à une autre classification résulte d'une application des articles 11 ou 12 de la présente convention est rémunéré selon le taux horaire régulier de la classification qu'il remplit.

29.04 **Paiement du salaire**

A) Le salaire est payable par chèque à tous les deux (2) jeudis.

B) Les détails suivants doivent apparaître sur le talon du chèque de paie de chaque employé:-

1. le nom
2. la date de la période de paie
3. le nombre d'heures travaillées
4. le montant brut de la paie
5. le détail des déductions
6. le montant net de la paie.

C) Dans le cas où il manque un montant supérieur à vingt-cinq dollars (\$25.00) brut sur le chèque de paie d'un employé, la COMPAGNIE verse sur demande de l'employé concerné une avance équivalente à l'erreur reconnue.

29.05 **Disposition particulière**

A) Si le jour de paie coïncide avec un congé férié, les employés sont payés le jour précédent.

B) L'employé qui quitte son emploi, qui est congédié ou mis à pied, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit cette décision.

29.06

Fixation du taux de salaire d'une nouvelle classification

A) Si une nouvelle classification est créée pendant la durée de cette convention, le taux horaire régulier applicable sera déterminé par la COMPAGNIE. Toutefois, le SYNDICAT ou l'employé peut contester le bien-fondé du taux horaire régulier déterminé par la COMPAGNIE, en déposant un grief conformément à la procédure de griefs et d'arbitrage.

B) Dans un tel cas, l'arbitre a l'autorité de décider du taux horaire régulier applicable à telle nouvelle classification en litige, en comparant avec les autres classifications de la convention qui ressemblent le plus à celle en litige. Le salaire déterminé par la COMPAGNIE ou décidé par l'arbitre est payé rétroactivement à la date d'entrée en fonction de la nouvelle classification, à moins que l'arbitre ne fixe une autre date. L'Annexe "C" est modifiée automatiquement pour inclure la classification et le taux horaire régulier correspondant, suite à la décision non contestée de l'EMPLOYEUR ou, s'il y a lieu, à la décision de l'arbitre.

ARTICLE 30

GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

30.01 La COMPAGNIE convient qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de la présente convention. Le SYNDICAT convient pour sa part qu'il n'y aura pas de grève, de grève sur le tas, de ralentissement au travail ou de toute autre action collective de la part du SYNDICAT, qui sont de nature à arrêter ou entraver les opérations de la COMPAGNIE, ceci pendant toute la durée de la présente convention.

ARTICLE 31

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

31.01 Les annexes et lettres d'entente ci-jointes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 32

DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ

32.01

Durée

La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 octobre 1984.

32.02

Rétroactivité

Dans les vingt (20) jours de calendrier suivant la signature de la présente convention, tout employé à l'emploi de la COMPAGNIE à la date d'acceptation des offres patronales par l'assemblée générale du SYNDICAT, a droit au paiement d'un montant de rétroactivité équivalant à la différence entre le salaire régulier reçu pour la période du 1er mai 1982 à la date de la signature de la présente convention (incluant le temps supplémentaire) et l'application de son nouveau taux horaire régulier pour la même période tel qu'indiqué à l'Annexe "C".

32.03

Dénonciation

La COMPAGNIE ou le SYNDICAT peut, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention, donner à l'autre partie un avis de négociation en vue du renouvellement de la présente convention.

32.04

Prolongation

La COMPAGNIE et le SYNDICAT conviennent que les conditions de travail prévues à la présente convention seront maintenues entre la date de son expiration et la signature d'une nouvelle convention collective, sous réserve de l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit légal de grève ou de lock-out.

ANNEXE "A"

LISTE DES DÉPARTEMENTS, SERVICES ET SECTIONS

DÉPARTEMENT DE LA RÉCEPTION

Service de la réception

Section du téléphone
Section de la conciergerie
Section de la piscine

DÉPARTEMENT TECHNIQUE

Service de la maintenance et de la réparation

DÉPARTEMENT DE L'HÉBERGEMENT

Service de la gouvernante générale

Section du personnel de chambre
Section de la lingerie

Service de la buanderie et teinturerie

DÉPARTEMENT DE LA RESTAURATION

Service de la Cuisine

Service de la plonge

Service des banquets

Service des bars

Section Le Relais
Section L'Été des Indiens
Section Théâtre Méridien
Section L'Écume des Nuits
Section Bar-Piscine
Section Bar-Service
Section Bar-Banquets

Service des restaurants

Section Restaurant de France
Section l'Universel
Section Le Carrousel
Section Le Vieux Marché
Section Service aux Chambres

Service caissières-restaurants

ANNEXE "B"

Conformément à la disposition 6.05 A) de la présente convention, la COMPAGNIE reconnaît le nombre de délégués syndicaux suivants, tel que fixé par départements, services et/ou sections:

	<u>JOUR</u>	<u>SOIR</u>	<u>HORAIRE BRISÉ</u>
<u>DÉPARTEMENT DE LA RÉCEPTION</u>			
Service de la réception:	1	1	
<u>DÉPARTEMENT TECHNIQUE</u>			
Service de la maintenance et réparation	1		
<u>DÉPARTEMENT DE L'HÉBERGEMENT</u>			
Service de la gouvernante générale:	2	1	
Service de la buanderie et teinturerie	1		
<u>DÉPARTEMENT DE LA RESTAURATION</u>			
Service de la cuisine:	2	1	
Service de la plonge	1	1	
Service des banquets			
Service des bars: Sections: bar - banquets bar - service			2
Service des bars: Sections: Théâtre Méridien L'Écume des nuits			1
Service des restaurants: Sections: Universel Le Carroussel			
Service des bars: Sections: Le Relais L'Été des Indiens Bars-piscine			2
Service des restaurants: Section: Restaurant de France Service aux chambres			
Service des restaurants: Section: Le Vieux Marché	1	1	
Service des caissières-restaurants			1

ANNEXE "C"

TAUX HORAIRES REGULIERS

	<u>01-05-82</u>	<u>04-11-82</u>	<u>05-05-83</u>	<u>03-11-83</u>	<u>03-05-84</u> au <u>31/10/84</u>
<u>DEPT. RÉCEPTION</u>					
<u>Service Réception</u>					
1. <u>Sect. Téléphone</u>					
Téléphonistes	6.10	6.35	6.80	7.05	7.35
2. <u>Sec. Conciergerie</u>					
Chef bagagiste (AP)	4.85	5.10	5.45	5.70	5.95
Bagagiste (AP)	4.55	4.80	5.15	5.40	5.65
Portier (AP)	4.65	4.90	5.25	5.50	5.75
Voiturier (AP)	5.00	5.25	5.60	5.85	6.10
Équipier-messager	6.05	6.30	6.75	7.00	7.30
3. <u>Sec. Piscine</u>					
Sauveteur	6.05	6.30	6.75	7.00	7.30
<u>DEPT. TECHNIQUE</u>					
<u>Service maintenance</u>					
Mécanicien	8.45	8.70	9.25	9.50	9.80
Électricien	8.45	8.70	9.25	9.50	9.80
Plombier	8.45	8.70	9.25	9.50	9.80
Apprenti	6.45	6.70	7.25	7.50	7.80
Manoeuvre	8.35	8.60	9.05	9.30	9.60
Apprenti-manoeuvre	6.35	6.60	7.05	7.30	7.60

Note:

Le "portier de nuit" et le "bagagiste de nuit" reçoivent \$0.35 de plus que le taux de base de leur classification respective.

ANNEXE "C" (Suite)

01-05-82 04-11-82 05-05-83 03-11-83 03-05-84
 au
31/10/84

DEPT. HÉBERGEMENT

Service Gouvernante

1. Sec. Pers. de chambre

Préposé aux chambres	5.95	6.20	6.65	6.90	7.20
Équipier	6.05	6.30	6.75	7.00	7.30
Équipier-public	6.05	6.30	6.75	7.00	7.30
Laveur-vitre	6.85	7.10	7.55	7.80	8.10
Laveur-tapis	6.85	7.10	7.55	7.80	8.10

2. Sect. Lingerie

Couturière	6.05	6.30	6.75	7.00	7.30
Resp. uniformes	6.05	6.30	6.75	7.00	7.30
Prép. uniformes	5.95	6.20	6.65	6.90	7.20

Service Buand.-Teint.

Resp. nettoyeur	7.20	7.45	7.95	8.20	8.50
Presseur	6.55	6.80	7.25	7.50	7.80
Aide-presseur	6.30	6.55	7.00	7.25	7.55
Chef laveur	6.70	6.95	7.40	7.65	7.95
Laveur	6.60	6.85	7.30	7.55	7.85
Chute	6.00	6.25	6.70	6.95	7.25
Opér. séchoir	6.20	6.45	6.90	7.15	7.45
Resp. calandre	6.20	6.45	6.90	7.15	7.45
prép. calandre	5.95	6.20	6.65	6.90	7.20
Presse-coton	6.30	6.55	7.00	7.25	7.55
Presse-chemise	6.55	6.80	7.25	7.50	7.80
Messageur	6.00	6.25	6.70	6.95	7.25
Apprenti-presse	5.95	6.20	6.65	6.90	7.20

ANNEXE "C" (Suite)

01-05-82 04-11-82 05-05-83 03-11-83 03-05-84
 au
31/10/84

DÉP. RESTAURATION

Service Cuisine

Chef de brigade	8.40	8.65	9.25	9.50	9.80
Chef de partie	7.90	8.15	8.70	8.95	9.25
1er commis	6.80	7.05	7.55	7.80	8.10
2e commis	6.35	6.60	7.05	7.30	7.60
Légumier	6.05	6.30	6.75	7.00	7.30
Pantry girl	6.35	6.60	7.05	7.30	7.60

Note: Classifications Boucher et Pâtissier: idem.

Service Plonge

Laveur de casseroles	6.30	6.55	7.00	7.25	7.55
Plongeur	6.05	6.30	6.75	7.00	7.30
Équipier	6.05	6.30	6.75	7.00	7.30

Service Banquets

Capitaine (AP)	5.15	5.40	5.75	6.00	6.25
Chef de rang (AP)	4.55	4.80	5.15	5.40	5.65
Chef équipier	6.35	6.60	7.05	7.30	7.60
Équipier	6.05	6.30	6.75	7.00	7.30

Service des Bars

Chef Barman (AP)	5.80	6.05	6.40	6.65	6.90
Barman (AP)	5.50	5.75	6.10	6.35	6.60
Barman	6.60	6.85	7.30	7.55	7.85
Commis de bar	6.00	6.25	6.70	6.95	7.25
Capitaine (AP)	5.15	5.40	5.75	6.00	6.25
Chef de rang (AP)	4.55	4.80	5.15	5.40	5.65
Commis de rang	6.00	6.25	6.70	6.95	7.25
Commis de rang(AP)	5.05	5.30	5.65	5.90	6.15

Service des restaurants

Capitaine (AP)	5.15	5.40	5.75	6.00	6.25
Chef de rang (AP)	4.55	4.80	5.15	5.40	5.65
Commis de rang(AP)	5.05	5.30	5.65	5.90	6.15
Caissière-téléphoniste	6.30	6.55	7.00	7.25	7.55

Service caissières-restaurants

Caissière	6.30	6.55	7.00	7.25	7.55
-----------	------	------	------	------	------

Note:

Dans la section Service aux chambres (excluant caissière-téléphoniste): \$0.10 de plus que le taux applicable à la classification.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: SOCIETE DES HÔTELS MÉRIDIEN CANADA LTEE

(Ci-après appelée "la COMPAGNIE")

ET: SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'HÔTEL MÉRIDIEN DE MONTREAL (C.S.N.)

(Ci-après appelé "le SYNDICAT")

LES PARTIES AUX PRESENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

RE: Article 16.03 - "Horaires de Travail"

1. Pour ce qui est de l'application des dispositions de l'article 16.03 A), il est convenu entre les parties que chaque employé à l'emploi de la COMPAGNIE le 2 avril 1980 conserve la priorité de choix qu'il détenait quant à son horaire de travail et à son congé hebdomadaire et ce, tant qu'il demeure sur le poste qu'il occupait avant cette date.

RE: Capitaine à "l'Universel"

2. Il est entendu entre les parties que le capitaine assume le service dans une station. Il remplace le maître d'Hôtel de l'Universel durant ses absences pour les deux jours de congé hebdomadaire, les vacances annuelles et les congés de maladie (de courte durée) dudit maître d'Hôtel. Le capitaine touche la totalité du pourcentage sur les vins soit 5% des ventes durant tout remplacement. Le capitaine touche son salaire régulier de capitaine en tout temps.

RE: Facture

3. Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, la COMPAGNIE s'engage à inscrire au recto de toute facture destinée à un client dans le département de la restauration la mention suivante: "Le service est à votre discrétion, Tips at your convenience".

RE: SECTION DU PERSONNEL DE CHAMBRE

4. Au début de l'année 1983, la COMPAGNIE convient d'acquérir huit (8) chariots additionnels pour les fins de l'entretien ménager des chambres.

RE: VÊTEMENT

5. A compter du 1er janvier 1983, la COMPAGNIE convient de prendre les mesures nécessaires pour permettre aux employés tenus de porter des bas-culottes ou des chemises blanches à titre d'uniforme de travail, de remplacer lesdits vêtements avariés à l'occasion de leur travail. Le prix de vente desdits vêtements est le prix que la COMPAGNIE a elle-même payé à l'achat.

RE: ARTICLE 3.04

6. Nonobstant la disposition 3.04 de la présente convention, les personnes occupant les postes ci-après énumérés, bien qu'exclues de l'unité de négociation, accomplissent de façon régulière du travail qui est régulièrement exécuté par des employés assujettis à ladite convention:

- 1o un (1) chef exécutif cuisine (maximum de vingt (20) heures par semaine)
- 2o trois (3) sous-chefs cuisine (maximum de vingt (20) heures par semaine chacun)
- 3o un (1) chef pâtissier
- 4o un (1) chef boucher
- 5o un (1) responsable cafétéria
- 6o un (1) chef téléphoniste
- 7o un (1) chef lingerie

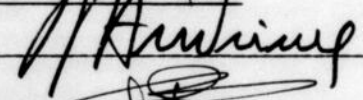
Pour plus de certitude les parties conviennent que l'unique but de la présente disposition est de permettre à la COMPAGNIE de continuer quant aux postes ci-haut énumérés la pratique existante avant le 1er novembre 1982. De plus, les parties conviennent qu'il ne doit pas résulter de mises-à-pied d'employés réguliers du fait de l'application de la présente disposition.

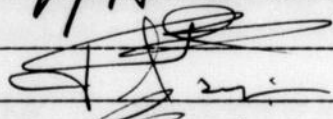
RE: AFFICHAGE AU SERVICE CUISINE

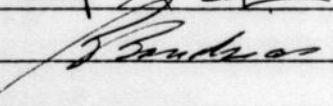
7. Pour seul et unique fins d'application de la disposition 12.02, paragraphe B, de la présente convention, lors d'un affichage au Service Cuisine, la COMPAGNIE doit indiquer si le poste concerne un restaurant particulier, la cuisine principale ou la cafétéria. Il est bien entendu que la présente disposition vise uniquement à déterminer l'affectation principale et non pas à créer des "sections" à l'intérieur dudit service ou à restreindre de quelque façon la pratique passée concernant les "transferts temporaires".

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 15^{ième} jour du mois décembre 1982.


POUR LA COMPAGNIE

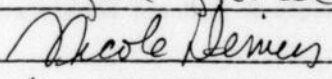


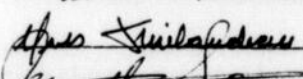


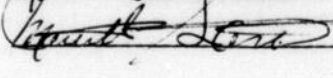


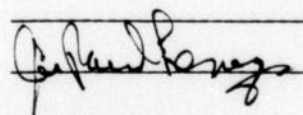
POUR LE SYNDICAT











PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: SOCIETE DES HÔTELS MÉRIDIEEN CANADA LTEE

(Ci-après appelée "la COMPAGNIE")

ET: SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'HÔTEL MERIDIEN DE MONTREAL (C.S.N.)

(Ci-après appelé "le Syndicat")

En considération de l'entente intervenue entre les parties relativement au renouvellement de la convention collective régissant les parties, et faisant suite aux événements (journées d'études, arrêts de travail et lock-out) ayant entouré la période de négociation, les parties conviennent de ce qui suit:

1.00 Les parties conviennent qu'aucune sanction ou mesure disciplinaire, discriminatoire ou autre nature, ne sera imposée à l'endroit de tout employé pour tout acte, action, geste, déclaration ou rôle assumé par ledit employé relativement auxdits événements.

2.00 Aucune action et aucune procédure, de quelque nature ne seront intentées devant les tribunaux ou autres relativement audits événements et conséquences entourant lesdits événements, contre le SYNDICAT, la C.S.N. et ses corps affiliés, ses représentants et ses membres, non plus que contre la COMPAGNIE et ses représentants. De plus, par les présentes, les parties s'engagent à se désister à toute fins que de droit de toute action ou procédure, de quelque nature, déjà entreprise relativement auxdits événements.

3.00 Le service continu d'un employé est considéré comme n'ayant pas été interrompu par lesdits événements et ce, pour toutes les fins d'application de la convention collective régissant les parties.

4.00 Il est convenu que les délais concernant la disposition 9.05 ainsi que la procédure de grief de ladite convention, sont prolongés d'une durée équivalente à la période comprise entre le 1er novembre 1982 et la date de signature des présentes.

5.00 Dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la signature des présentes, suivant une cédule de convocation convenue entre les parties, les employés sont convoqués et doivent se présenter à l'Hôtel.

5.01 A cette occasion chaque employé sera informé des postes disponibles en fonction des besoins de la COMPAGNIE et, s'il y a lieu, devra décider immédiatement s'il préfère une mise-à-pied volontaire ou s'il préfère exercer son droit de déplacement (incluant le déplacement visé).

5.02 Sous réserve de la disposition 7.00 du présent protocole, l'employé qui ne se présente pas à l'Hôtel selon la cédule de convocation ci-haut mentionnée, est présumé avoir accepté une mise-à-pied volontaire, à moins qu'il ne démontre une cause valable pour son absence.

5.03 La reprise des opérations s'effectue de façon graduelle et doit être terminée au plus tard le sixième (6e) jour de calendrier suivant la signature des présentes.

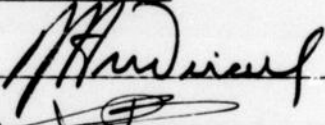

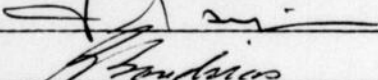
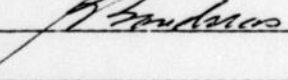
6.00 La COMPAGNIE verra à ce que les polices d'assurance-groupe aux bénéfices des employés soient remises en vigueur à compter du 1er janvier 1983.

7.00 Tous les employés en voyage à l'extérieur du pays au moment de la signature des présentes, sont considérés comme étant en congé sans solde au sens de la convention collective. Sous réserve d'une entente avec la COMPAGNIE quant à son renouvellement, ce congé sans solde se termine au plus tard le 3 janvier 1983. La même règle s'applique aux employés qui étaient en congé sans solde le 31 octobre 1982.

8.00 Le présent protocole fait partie intégrante de la convention collective de travail et entre en vigueur le jour de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 15^{ème} jour de décembre 1982.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

