

**CONVENTION COLLECTIVE**

**INTERVENUE**

**ENTRE : TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 106**

**Ci-après appelée « L'UNION » et/ou « LE SYNDICAT »**

**ET : MANOIR ROUVILLE-CAMPBELL (2855-6512 Québec Inc.)**

**Ci-après appelée « L'EMPLOYEUR » et/ou « LA COMPAGNIE »**

## **ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION**

**1.1** La présente convention a pour but d'établir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'employeur et ses salariés, d'établir les conditions de travail et les salaires de ceux-ci, dans des conditions qui assurent, dans la plus large mesure du possible, la sécurité et le bien-être de ses salariés.

**1.2** L'employeur, ses représentants, le syndicat, ses membres n'exercent aucune discrimination à l'égard d'un salarié quel qu'il soit, conformément aux dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne.

## **ARTICLE 2 : RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

**2.1** L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail. Les salariés ainsi représentés par le syndicat constituent l'unité de négociation et les clauses de cette convention ne s'appliquent qu'aux salariés de ladite unité de négociation. Une demande conjointe sera effectuée pour modifier le certificat d'accréditation pour celui-ci :

***« Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exclusion du chef cuisinier, du sous-chef cuisinier, de la gouvernante, du maître d'hôtel de l'assistant maître d'hôtel, ainsi que les employés de l'administration, réceptionnistes et du bureau, ainsi que tous ceux automatiquement exclus par la loi ».***

**2.2** Chaque fois que le pronom masculin est utilisé dans le texte de la présente convention, il signifie et comprend le pronom féminin si le contexte le sous-entend.

**2.3** Toute entente individuelle entre un salarié et l'employeur touchant des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention ou ayant pour conséquence de priver ou limiter un salarié dans l'exercice d'un droit ou recours prévu à la convention, est nulle et non avenue à moins que cette entente ne soit constatée par écrit et signée par les représentants de l'employeur et du syndicat.

**2.4** Pendant la durée de la convention, si l'employeur décide de donner à concession, en ce sens qu'il confie à un tiers l'opération complète d'un département à l'intérieur même de l'établissement, département déjà en fonction au moment de la signature, il prendra les dispositions nécessaires afin que le nouvel employeur reconnaisse l'application de

l'article 45 du Code du travail, reconnaisse le transfert de l'accréditation de l'entreprise et s'engage à respecter la convention collective et l'ancienneté des salariés transférés.

Au moment de la cession, les salariés pourront exercer leur droit d'ancienneté au sein de l'entreprise avant que le transfert ne s'effectue.

La politique d'achats demeure un droit de gérance et n'est pas visée par cet article.

**2.5** Les salariés affectés au département des banquets sont régis par la convention ainsi que par l'annexe « B ».

**2.6** Il est convenu que des employés de supervision, exclus de l'unité n'exécutent pas du travail relevant des membres de l'unité de négociation, si cela a pour effet de créer des mises à pied de salariés réguliers.

Le travail couvert par le certificat d'accréditation doit normalement être fait par un employé couvert par la présente convention. Les parties reconnaissent cependant que certaines activités, ne relevant pas directement de la restauration ou de l'entretien d'un hôtel peuvent être confiées à des tiers.

### **ARTICLE 3 : DROIT DE LA GÉRANCE**

**3.1** Le syndicat reconnaît le droit général de l'employeur d'exercer ses droits de gérance sous la seule réserve des dispositions de la présente convention collective. Ces droits de gérance comprennent entre autres, mais sans en limiter la généralité, les droits suivants :

- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) embaucher, congédier, suspendre et discipliner, pour cause juste et suffisante;
- c) administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention;
- d) établir, changer ou modifier des méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires et les procédures administratives.

**3.2** L'employeur a le droit de faire et de modifier de temps à autre des règlements raisonnables que les salariés doivent observer, lesquels règlements ne doivent pas être en contradiction avec les dispositions de cette convention.

**3.3** À l'exception des sujets concernant la sécurité ou la santé, pour qu'un règlement soit de rigueur, il doit être affiché quarante-huit (48) heures à l'avance, bien en vue des salariés et copie de ce règlement doit être envoyée à l'union au même moment.

**3.4** Les parties reconnaissent l'importance de maintenir les standards de qualité de l'hôtel. Il est entendu que les salariés sont tenus de se garder à jour sur le plan des techniques hôtelières et à cet effet, ils sont tenus d'assister à tout cours de formation ou d'entraînement relié à la classification du salarié et requis par l'employeur. Le coût de ces cours est à la charge de l'employeur.

Ces cours, rencontre ou une réunion de département sont normalement tenus durant les heures de travail. Lorsque les cours ou lorsque l'employeur convoque une rencontre ou une réunion de département obligatoire, le salarié rappelé au travail est rémunéré selon les taux prévus à l'article 24.1 pour un minimum de trois (3) heures.

Il est entendu que les salariés n'auront pas à suivre un cours qu'ils auront déjà suivi et réussi.

#### **ARTICLE 4 : DÉPARTEMENTS ET CLASSIFICATIONS**

**4.1** Pour les fins de la convention, les parties reconnaissent les départements suivants :

##### **Cuisine :**

- plongeur / commis;
- premier cuisinier principal SAM;
- premier cuisinier principal BANQUET;
- premier cuisinier;
- deuxième cuisinier;

### **Entretien :**

- préposé à l'entretien ménager (chambre, etc.);
- préposé à l'entretien général (cuisine, général etc.)

### **Salle à manger / Banquet :**

- serveur
- équipier banquet

## **ARTICLE 5 : DÉFINITIONS**

### **5.1 Employeur**

Désigne le représentant autorisé de 2855-6512 Québec Inc. (Manoir Rouville Campbell).

L'employeur précédent signifie les différentes entreprises ayant opéré le Manoir Rouville Campbell.

### **5.2 a) Délégué**

Ce terme désigne toute personne mandatée par le syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.

### **b) Agent syndical**

Ce terme désigne un représentant ou agent à l'emploi de Teamsters Québec, local 106, et qui n'est pas un salarié au sens de cette convention.

### **5.3 Salarié à temps plein**

Signifie un salarié qui a complété sa période d'essai.

**1-** Pour les salariés à temps plein en date de la signature :

**a-** Au 31 décembre 2016, le salarié doit avoir effectué une moyenne annuelle de 26hrs/semaine, pour maintenir son statut.

**b-** Au 31 décembre 2017, le salarié doit avoir effectué une moyenne annuelle de 28hrs/semaine, pour maintenir son statut.

**c-** Au 31 décembre 2018, le salarié doit avoir effectué une moyenne annuelle de 30hrs/semaine, pour maintenir son statut.

**d-** Au 31 décembre 2019 et pour les années suivantes, le salarié doit avoir effectué une moyenne annuelle de 32hrs/semaine, pour maintenir son statut.

**2-** Tout salarié embauché après la signature devra avoir effectué une moyenne annuelle de 32hrs/semaine, au 31 décembre pour maintenir son statut.

Le salarié doit donner et maintenir une disponibilité telle que spécifiée à l'article 16.3 pour maintenir son statut en plus d'effectuer les moyennes annuelles ci-haut mentionnées.

#### **5.4 Salarié à temps partiel**

Signifie un salarié qui a complété sa période d'essai et qui doit, au 31 décembre, avoir effectué une moyenne annuelle de 21hrs/semaine pour maintenir son statut. Le salarié doit de plus donner et maintenir une disponibilité telle que spécifiée à l'article 16.3 pour maintenir son statut.

Cet employé obtient un statut de salarié à temps plein s'il a effectué et maintenu les moyennes annuelles d'heure prévu à l'article 5.3 al 1) pour les salariés à temps partiel en poste à la date de la signature et de l'article 5.3 al 2) pour les salariés à temps partiel embauchés après la date de la signature de la convention collective.

#### **5.5 Salarié en période d'essai**

Salariés en période d'essai signifie un salarié qui est en période destinée à démontrer ses compétences pour l'occupation du poste pour lequel il a été embauché. La période d'essai est de 480 heures.

#### **5.6 Salariés occasionnels**

Salarié occasionnel signifie un salarié qui a complété sa période d'essai et qui maintient les disponibilités prévues à l'article 16.3 et qui se

rapporte au travail sur appel de l'employeur.

Après avoir ainsi effectué plus de 480 heures, ce salarié peut s'il le désire, aviser par écrit qu'il veut obtenir le statut de temps partiel et il doit alors maintenir la disponibilité correspondant à ce statut.

### **5.7 Statut**

- classification salarié à temps plein;
- classification salarié à temps partiel;
- classification salarié occasionnel
- classification salarié en période d'essai;

### **5.8 Compétences**

Ensemble des qualités qui permettent à un travailleur de satisfaire aux exigences d'une fonction donnée. La compétence est faite à la fois d'aptitudes, de connaissances, d'expérience et d'attitude réunis dans une même personne.

### **5.9 Jours ouvrables**

La semaine de travail comporte sept (7) jours ouvrables. Cependant, pour fins de calcul des délais de la convention, la semaine normale de travail est du lundi au vendredi à l'exception du samedi, du dimanche et des jours chômés et payés prévus aux présentes.

### **5.10 Salaires**

La rémunération en monnaie courante et les avantages, ayant une valeur pécuniaire, dus pour le travail ou les services d'un salarié.

Cette définition comprend également les pourboires perçus par l'employeur et remis au salarié ainsi que ceux déclarés à l'employeur par ce dernier.

Aux fins d'estimation de la valeur des pourboires de chacun des salariés, l'employeur fait la moyenne des pourboires du salarié divisant le montant total des pourboires déclarés et perçus par le nombre d'heures travaillées durant la période entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année précédente.

### **5.11 Personnel de service**

Salarié dont la fonction consiste à être à la disposition de la clientèle de l'employeur.

### **5.12 Entretien ménager**

Entretien des travaux nécessaires au maintien de conditions normales d'hygiène et de propreté dans un établissement.

### **5.13 Rendement au travail**

Quantité et qualité de travail fourni dans une unité de temps.

### **5.14 Pause**

Période de courte durée (15 minutes) durant laquelle le travail est suspendu pour diverses raisons : arrêt technique, repos, collation, etc.

### **5.15 Standardisation**

1. Réduction du nombre de modèles dans une gamme de production, visant l'amélioration d'une méthode.
2. Amélioration d'une méthode de travail ou d'un processus de fabrication de façon à les raccourcir, à les rendre plus fonctionnels.

### **5.14 Pourboire**

Somme d'argent versée à quelqu'un à titre d'appréciation pour les services qui ont été rendus. Le pourboire comprend les frais de service ajouté à la note d'un client.

### **5.15 Horaire de travail**

Répartition des heures de travail à l'intérieur d'une période donnée : journée, semaine ou mois. L'horaire de travail est établi par l'employeur en fonction de la possibilité d'obtenir de la main-d'œuvre, ainsi que la nature du travail et du moment où il doit être effectué pour répondre aux exigences de la production et des besoins de la clientèle.



### **5.16 Discipline**

1. Ensemble des règles qui régissent le comportement des individus au sein de l'entreprise et qui sont destinées à y faire régner l'ordre chez l'employeur.
2. Règles de conduite que les supérieurs imposent aux salariés.

### **5.17 Poste de travail**

Ensemble des tâches, obligation et responsabilités régulièrement confiées à un seul individu et accomplies par lui dans la réalisation d'un travail chez l'employeur.

### **5.18 Disponibilité**

Signifie la période durant laquelle le salarié doit être disponible pour travailler, tel que stipulé à l'article 16.3.

## **ARTICLE 6 : CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES**

**6.1** Dans l'éventualité de changements techniques et technologiques susceptibles d'abolir des postes, l'employeur convient de donner priorité aux salariés occupant les postes, pourvu qu'ils aient les qualifications et les compétences requises pour effectuer le travail dans un délai raisonnable, qui ne doit pas dépasser un maximum de dix (10) jours ouvrables.

**6.2** Si des mises à pied sont nécessaires suite à de tels changements, elles sont effectuées conformément à la convention collective.

## **ARTICLE 7 : SÉCURITÉ SYNDICALE**

**7.1** Tout employé doit, comme condition au maintien de son emploi, faire partie de l'union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

**7.2** Tout nouvel employé doit, comme condition au maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'union après avoir complété sa période d'essai. L'employeur déduit de la paie de tout employé qui a complété sa période d'essai, les montants d'initiation dus à l'union en versement de vingt-cinq dollars (\$25.00) par mois. Il doit par contre payer la cotisation syndicale établie par l'union à compter de sa première paie.

**7.3** Le secrétaire trésorier de l'union fournit à l'employeur, une lettre confirmant le montant de la cotisation syndicale, des frais d'initiation, des arrérages, etc., à retenir, pour chacun des employés. L'employeur déduit de la paie des employés, toute cotisation régulière, spéciale ou arrérages aux intervalles selon les montants indiqués par le secrétaire trésorier dans cette lettre.

**7.4** Toutes les sommes d'argent déduites de la paie des employés, aux termes des paragraphes précédents, doivent être remises mensuellement au secrétaire trésorier de l'union avant le quinzième (15<sup>ème</sup>) jour du mois suivant. Ces remises doivent être accompagnées d'une liste indiquant le nom, l'adresse et le numéro d'assurance sociale. À côté du nom de chaque employé, l'employeur doit inscrire les sommes déduites durant le mois, en indiquant distinctement et séparément les sommes déduites aux fins des cotisations et des frais d'initiation.

**7.5** L'employeur devra indiquer sur les feuillets T4 et Relevé 1 de ses employés, le montant des déductions effectuées sur la paie de chaque salarié.

**7.6** Ce sera la responsabilité de l'employeur de faire signer les cartes d'adhésion fournies par l'union, par tous les nouveaux employés le jour où ils sont embauchés. Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que ces formules sont dûment signées et retournées à l'union avec la prochaine remise des cotisations syndicales.

## **ARTICLE 8 : ACTIVITÉS SYNDICALES**

**8.1** L'employeur met un (1) tableau d'affichage à la disposition du syndicat, et le syndicat peut afficher sur ce tableau tout avis de convocation d'assemblée, d'élection ou de résultat d'assemblée ou d'élection, ainsi que tout avis de congrès, cours de formation ou autres.

**8.2** Le syndicat doit aviser l'employeur par écrit du nom des salariés qui sont délégués et de tout changement qui pourrait se produire par la suite.

**8.3** L'agent syndical peut en tout temps, visiter les lieux de travail de l'employeur, après avoir obtenu l'autorisation de ce dernier.

Il est convenu que l'agent syndical de l'union utilise raisonnablement le droit prévu au présent paragraphe.

**8.4** L'employeur libère, sans perte de salaire, le délégué et le salarié concerné par le problème discuté lors de rencontres de griefs entre les parties.

**8.5** L'employeur reconnaît au syndicat le droit de désigner deux (2) délégués syndicaux provenant de départements différents. Le nombre de délégués est porté à trois (3) dans l'éventualité où le nombre de salariés inclus dans l'unité de négociation dépasse 70.

**8.6** Advenant une mise à pied due à un manque de travail, le délégué syndical bénéficiera de la préférence quant à l'ancienneté dans les limites de sa classification.

**8.7** L'employeur accepte d'accorder à tous les présents et futurs salariés de l'union, une permission d'absence indéfinie (4 mois et plus) afin de travailler pour l'union à condition que cette dernière en ait avisé l'employeur par écrit quinze (15) jours ouvrables à l'avance. Ces salariés retiendront et accumuleront leur ancienneté chez leur employeur. Un tel congé sera révocable sur un avis de soixante-douze (72) heures de la part du salarié.

**8.8** Lors d'une suspension ou d'un congédiement d'un délégué syndical, l'employeur avisera l'union par lettre recommandée, certifiée, télécopieur ou courriel, dans un délai de vingt-quatre (24) heures, excluant les samedis, dimanches et congés statutaires.

**8.9** L'employeur paiera aux salariés désignés par l'union, l'équivalent de leurs garanties journalières et leurs pourboires le cas échéant pour chaque jour au cours duquel se tiennent des séances de négociation ou de conciliation. Un maximum de deux (2) salariés désignés est autorisé à être ainsi libérés. Cependant, cet engagement exclut toute séance de négociation tenue pendant un arrêt de travail, grève, suspension complète ou partielle de travail.

**8.10** L'employeur accepte d'accorder trois (3) jours de congé payés par année civile à un maximum de deux (2) salariés désignés par l'union pour fin de formation syndicale. Ces congés ne seront accordés que sur demande de l'agent d'affaires ou du président de l'union. Cette demande devra être accompagnée d'un document officiel stipulant les heures de formation.

**8.11** Les parties conviennent de l'importance de la formation et du perfectionnement des salariés. Les parties se communiquent toute recommandation qu'elles jugent pertinente concernant la formation professionnelle et le perfectionnement des salariés.

De façon générale, l'employeur investi, en cours de convention, un montant d'environ 1% de la masse salariale des salariés de l'unité en formation de salariés régis par l'accréditation.

## **ARTICLE 9 : PROCÉDURE DE GRIEFS**

**9.1** Un grief est défini comme une mésentente relative à l'interprétation, à l'application ou à la violation de la présente convention collective.

**9.2** Lors du processus de règlement d'un grief, le représentant de l'union et les délégués syndicaux pourront consulter les pièces immédiatement reliées audit grief.

Les griefs seront réglés selon les procédures suivantes:

### **Première étape:**

Le salarié accompagné d'un délégué syndical, discute premièrement du cas avec son supérieur immédiat ou le représentant de la compagnie qui doit rendre sa décision immédiatement.

### **Deuxième étape:**

Dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables de la date de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief, si le salarié n'est pas satisfait de la réponse, il doit présenter son grief par écrit. Le grief pourra être présenté par le délégué syndical avec ou sans le salarié, à la condition que le grief soit signé par le salarié concerné. Le responsable nommé par la compagnie devra donner sa réponse, par écrit, au délégué syndical avec copie au salarié concerné, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.

### **Troisième étape:**

L'union et la compagnie s'entendent d'une date dans le plus bref délai afin que le représentant de l'union et le ou les délégués syndicaux rencontrent le ou les représentants de la compagnie pour tenter de régler le ou les griefs. Le ou les représentants de la compagnie devront donner une réponse définitive par écrit, au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables de cette rencontre avec l'union.

**9.3** La compagnie et l'union peuvent, d'un commun accord, déroger à la présente procédure.

**9.4** Un salarié qui présente un grief, ne doit aucunement être importuné ou inquiété à ce sujet par aucun de ses supérieurs.

**9.5** Dans l'éventualité où l'union a un grief, il sera de la responsabilité de l'union d'en aviser l'employeur par écrit, à l'intérieur de quinze (15) jours ouvrables, de la date de la prétendue violation de la convention et par tel avis, de prévoir une rencontre entre le représentant de l'union dûment accrédité et le représentant de l'employeur ou son délégué. Si les parties ne parviennent pas à un règlement satisfaisant, le règlement final du grief doit être soumis à l'arbitrage, tel que décrit à l'article 9.

**9.6** À l'exception des délais de soumission des griefs prévus aux articles 9.2 - 2<sup>ème</sup> étape et 9.5 qui sont des délais de rigueur, tous les autres délais indiqués au présent article ne sont que des délais de procédure et leur non-respect ne peut en aucun cas être invoqué devant l'arbitre pour empêcher ce dernier d'entendre le mérite du grief.

**9.7** Le calcul des délais prévu aux articles 9.2, deuxième étape et 9.5, est suspendu pendant les vacances de l'agent syndical du Local 106 et de la personne responsable des relations de travail à l'hôtel. Les parties communiquent entre elles la date desdites vacances.

## **ARTICLE 10 : ARBITRAGE**

**10.1** À défaut du règlement du grief après que les étapes décrites ont été épuisées, celui-ci sera alors soumis à un arbitre unique et les règles suivantes s'appliquent.

**10.2** La partie soumettant le grief avisera par écrit l'autre partie, à l'intérieur de soixante (60) jours du délai de la troisième étape, de son intention de soumettre le grief à un arbitre unique.

**10.3** À l'intérieur de cinq (5) jours de calendrier de l'avis mentionné à l'article 10.2, les deux parties devront aviser par écrit l'autre partie du choix de l'arbitre.

**10.4** En dedans de sept (7) jours de calendrier de l'avis stipulé à l'article 10.3, les deux parties devront s'entendre sur le choix de l'arbitre.

**10.5** Si les deux parties omettent de s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut en dedans de cinq (5) jours de calendrier dès l'expiration dudit délai de sept (7) jours, faire application au Ministre du Travail provincial pour lui demander de nommer un arbitre.

**10.6** La décision rendue par l'arbitre sera finale et liera les deux parties. Les parties s'entendent que le vol, la consommation de drogue et d'alcool sur les lieux du travail, sont des manquements extrêmement préjudiciable pour l'employeur et qu'ils seront sanctionnés sévèrement.

**10.7** Tous les griefs monétaires à la suite d'une décision arbitrale seront payés dans les vingt (20) jours suivant la décision.

**10.8** Dans le cas où un salarié a été suspendu ou congédié et que son grief a été maintenu à la suite d'un règlement ou par décision arbitrale, il sera réinstallé dans son poste antérieur sans perte d'ancienneté à l'intérieur de trois (3) jours ouvrables de la date du règlement ou de la décision arbitrale et l'arbitre peut, à sa discrétion, ordonner que le salarié ainsi réinstallé reçoive une compensation entièrement ou partiellement pour la perte de temps ou le cas échéant, aucune compensation, ainsi que tous les avantages sociaux.

**10.9** Il est convenu que les parties partageront à parts égales les frais et honoraires de l'arbitre.

**10.10** Pour rendre sa décision, l'arbitre est assujetti aux dispositions de cette convention. L'arbitre n'a aucune autorité pour altérer, modifier ou changer, aucune des dispositions de cette convention ou pour y substituer ou y ajouter toute nouvelle disposition.

**10.11** Les délais prévus au présent article, à l'exception de l'article 10.2, ne sont pas des délais de rigueur et leur non-respect ne peut en aucune circonstance être invoqué devant un arbitre pour empêcher ce dernier d'entendre le mérite du grief.

## **ARTICLE 11 : ANCIENNETÉ**

**11.1 a)** L'ancienneté des salariés à temps plein sous réserve du paragraphe c) signifie et veut dire la durée de service continu d'un salarié à l'emploi de l'employeur depuis la dernière date d'embauche. Un salarié est celui qui a complété sa période d'essai détaillée à l'article 11.2. L'employeur reconnaît le service passé pour l'employeur précédent.

**b)** L'ancienneté des salariés à temps partiel et occasionnels s'établit quatre (4) fois par année, soit, le 1<sup>er</sup> janvier, le 1<sup>er</sup> avril, le 1<sup>er</sup> juillet et le 1<sup>er</sup> octobre, selon le nombre d'heures travaillées. L'employeur reconnaît le service passé pour l'employeur précédent.

- c) Un salarié à temps partiel qui devient un salarié à temps plein, voit sa date d'embauche à titre de salarié à temps plein être déterminée rétroactivement selon le total de ses heures travaillées depuis son embauche, divisé par 1820 heures (1820 = une année) ou selon le prorata de ses heures.
- d) L'ancienneté des salariés à temps plein prévaut sur celle des salariés à temps partiel.
- e) L'ancienneté des salariés à temps partiel prévaut sur celle des salariés occasionnels.

## **11.2 Période d'essai**

La période d'essai en est une de 480 heures effectivement travaillées au service de l'employeur et ce, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

Pendant sa période d'essai, le salarié bénéficie des avantages de la convention à l'exclusion :

- 1- des dispositions ayant trait au mouvement de personnel;
- 2- de la procédure de grief en cas de congédiement;
- 3- des congés de maladie;
- 4- des exclusions spécifiquement à la convention.

**11.3** Un salarié perd toute son ancienneté, son emploi et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants :

- a) congédiement pour juste cause;
- b) si le salarié quitte volontairement son emploi;
- c) s'il est mis à pied pour une période correspondant à son ancienneté accumulée jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois consécutifs (le plus court des deux);
- d) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident, pour une période de trente (30) mois consécutifs;

- e) si le salarié ne retourne pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un rappel par lettre recommandée, à sa dernière adresse connue;
- f) absence sans motif valable excédant trois (3) jours cédulés consécutifs;
- g) s'il est absent pour cause d'accident de travail pour une période excédant trente (30) mois consécutifs;
- h) s'il ne respecte pas les conditions d'une permission de congé sans solde qui lui a été accordé par écrit par l'employeur ou si au cours d'un congé sans solde il travaille pour le compte d'un autre employeur à moins qu'il n'ait reçu de son employeur une autorisation expresse et spécifique pour ce faire.

**11.4** L'employeur, sur demande du salarié, peut à sa discrétion, accorder un congé sans solde pour une durée maximale d'un (1) an. Le salarié en congé sans solde maintient son ancienneté mais ne l'accumule pas.

**11.5** Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, et par la suite à tous les trois (3) mois, l'employeur fournit au syndicat une liste d'ancienneté détaillant le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, la date d'embauche, le département et la classification de chaque salarié. Une autre liste sera affichée sur le tableau d'affichage du syndicat en omettant l'adresse et le numéro de téléphone

**11.6** Tout salarié, qui doit faire un stage dans le domaine de l'hôtellerie et/ou la restauration, a la responsabilité d'en informer l'employeur dans les quinze (15) jours de la confirmation d'obtention du stage. Le salarié en stage maintient son ancienneté mais ne l'accumule pas.

À défaut d'informer son employeur dans le délai imparti. Il est considéré démissionnaire conformément à l'article 11.3 b).

## **ARTICLE 12 : POSTE VACANT, MISE À PIED, RAPPEL ET PROMOTION**

### **12.1 Principe général**

Dans tous les cas de mouvement de main-d'œuvre, entre autres; promotion, mise à pied et/ou réembauche, occupation vacante ou nouvelle occupation, la préférence d'emploi est accordée au salarié qualifié ayant



accumulé le plus d'ancienneté au service de l'employeur suivant les modalités déterminées dans la présente convention.

## **12.2 Salarié qualifié**

Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié qui possède les compétences de l'occupation concernée, ou qui peut les obtenir après une période d'entraînement maximale de trois (3) jours travaillés. De plus, les parties reconnaissent que, dans le département de la cuisine, l'employeur peut exiger à l'embauche ou sur un affichage de poste, que les compétences incluent un diplôme pertinent. L'employeur accepte le fardeau de la preuve dans l'éventualité où un salarié ne peut se qualifier.

**12.3** Lorsqu'un poste devient vacant et/ou lorsque l'employeur décide de créer un nouveau poste, il procédera à l'affichage d'un avis à cet effet pendant une période de sept (7) jours sur le tableau d'affichage prévu à cet effet et en transmettra copie au syndicat au moment de l'affichage.

**12.4** Tout mouvement de personnel ou réduction d'heures est effectué suivant les règles prévues à la convention collective.

**12.5** L'avis mentionné au paragraphe 12.3 doit indiquer les informations suivantes :

- la date d'affichage;
- la durée de la période d'affichage;
- le titre du poste vacant ou renouvellement créé;
- une description sommaire de la nature du poste;
- le département concerné;
- le statut;
- le taux de salaire;
- les compétences de l'occupation concernée qui doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler;
- quart de travail

**12.6** Tout salarié peut, à l'occasion de l'affichage de l'avis, se porter candidat en signant son nom au bas de l'avis d'affichage.

En l'absence d'un salarié durant cette période, un représentant syndical peut postuler en son nom, pourvu que le salarié soit disponible dans les deux (2) semaines suivant la fin de l'affichage.

**12.7** Une photocopie de l'avis d'affichage, sur lequel apparaissent les noms et prénoms des postulants, doit être remise au syndicat à la fin de la période d'affichage. L'employeur avise le syndicat, par écrit, du choix du postulant et ce, dans les dix (10) jours suivant la fin de l'affichage.

## **12.8** Nomination

- a) L'employeur accorde le poste au salarié qualifié qui possède le plus d'ancienneté, dans le département concerné, parmi ceux qui ont postulé sur ledit affichage.
- b) Si aucun salarié du département concerné n'a postulé ou qu'aucun de ceux-ci ne se soit qualifié, il accorde le poste au salarié qualifié d'un autre département, qui possède le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulé sur ledit affichage.
- c) À défaut de salarié qualifié ou à défaut de postulant, l'employeur comblera le poste en procédant à l'embauche d'un nouveau salarié.

- 12.9**
- a) Si le candidat choisi trouve l'emploi insatisfaisant, il peut retourner à son ancien poste dans un délai de vingt (20) jours travaillés. À ce moment, l'employeur n'est pas tenu de réafficher le poste mais doit considérer les candidatures des salariés ayant postulé sur l'affichage initial.
  - b) Dans ce délai, l'employeur peut également retourner le salarié à son ancien poste s'il ne peut se qualifier dans la période prévue à l'article 12.2.

## **12.10** Promotion ou mutation dans un poste exclu de l'unité d'accréditation

- a) Les dispositions de la convention collective cessent de s'appliquer au salarié promu à un poste en dehors de l'unité d'accréditation ou affecté à un tel poste pour y remplacer temporairement son titulaire. Le salarié en question conserve toutefois ses droits de réintégrer le poste qu'il occupait avant sa promotion ou son affectation temporaire et ce, s'il y revient dans les six (6) mois de sa promotion ou du début de son affectation temporaire ou si tel est le cas, à l'expiration du congé de maternité d'une employée qu'il a remplacée.

- b) Une telle personne qui redevient salarié au sens de cette convention, conformément et dans les délais prévus au paragraphe a), voit son ancienneté accumulée durant cette période portée à son crédit. Une fois les délais expirés, ce salarié perd son ancienneté et les droits prévus à la présente convention.

#### **12.11 Mise à pied – abolition de poste – réembauchage**

- a) Suite à un manque de travail, à l'occasion de l'abolition d'un poste ou lors de toute réduction d'effectifs à l'intérieur d'un département, le salarié ayant le moins d'ancienneté, dans la classification visée, est sujet à être mis à pied. Il est convenu qu'une mise à pied peut être d'une (1) journée jusqu'à un maximum de douze (12) mois tel que prévu à l'article 11.3 c).
- b) Ce dernier alors les possibilités suivantes :
  - 1) accepter la mise à pied;
  - 2) déplacer un salarié d'une autre classification que la sienne à l'intérieur de son département possédant moins d'ancienneté s'il est qualifié pour effectuer le travail sans entraînement;
  - 3) déplacer un salarié d'un autre département possédant moins d'ancienneté s'il est qualifié pour effectuer le travail sans entraînement et ce, si la mise à pied doit durer une (1) semaine complète ou plus.
- c) Si un salarié est déplacé en vertu de la procédure prévue au paragraphe b), qui précède, il peut alors se prévaloir à son tour de la même procédure.
- d) À la suite de ce processus de déplacement, si un salarié ne possède pas suffisamment d'ancienneté pour déplacer un autre salarié ou s'il ne peut se qualifier pour un poste occupé par un salarié qui a acquis moins d'ancienneté que lui, ce salarié est mis à pied.

**12.12** Le rappel au travail suite à une mise à pied se fait par ancienneté dans la mesure où le salarié est qualifié pour occuper la fonction concernée par le rappel au travail.

**12.13** L'employeur réintègre les salariés dans les fonctions qu'ils occupaient avant la mise à pied. L'employeur rappelle les salariés mis à pied avant d'embaucher un nouveau salarié, dans la mesure où ces derniers sont qualifiés.

**12.14** Dans tous les cas de mise à pied d'un salarié à temps plein pour une durée de deux (2) semaines ou plus, l'employeur s'engage à donner un préavis minimum de cinq (5) jours ouvrables.

**12.15** Si l'employeur décide de fermer définitivement un département, il en avise le syndicat par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance.

### **ARTICLE 13 : SALAIRES ET CLASSIFICATIONS**

**13.1** a) Les classifications auxquelles s'appliquent la présente convention et les taux de salaires payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe « A » qui fait partie intégrante de la présente convention.

b) Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir au moins le taux prévu à l'annexe « A » pour sa classification pour toutes les heures travaillées.

**13.2** Les taux applicables aux nouvelles classifications créées pendant la durée de la présente convention collective de travail devront être discutés entre l'employeur et le syndicat, en tenant compte des classifications existantes et des taux apparaissant à l'annexe « A ». Cependant, tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage.

**13.3** La paie est remise aux salariés par dépôt bancaire, le jeudi à 00 :01 heure de chaque deux (2) semaines. La période de paie couverte est une période de deux (2) semaines.

**13.4** Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de chèque de paie de chaque salarié :

- a) le nom de l'employeur;
- b) le nom et prénom du salarié;
- c) l'identification de l'emploi du salarié;
- d) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;

- e) le nombre d'heures payées au taux normal;
- f) le nombre d'heures supplémentaires payées;
- g) la nature et le montant des primes;
- h) le taux du salaire;
- i) le montant du salaire brut;
- j) la nature et le montant des déductions opérées;
- k) le montant du salaire net versé.

**13.5** Tout salarié qui est en mise à pied, congédié ou qui quitte volontairement son emploi, doit recevoir son salaire compte tenu des périodes de paie.

Le salarié doit remettre à l'employeur tout objet appartenant à celui-ci et l'employeur doit permettre au salarié d'apporter tous ses articles personnels.

**13.6** Lorsqu'un salarié accomplit le travail d'une autre classification pour une durée excédant deux (2) heures consécutive à la demande de l'employeur, à l'exception d'un déplacement en raison de l'ancienneté :

- a) Il reçoit le taux de salaire de cette autre classification si ce taux est supérieur à son taux régulier et ce, à compter de la première heure de travail;
- b) Il conserve son taux régulier si celui-ci est supérieur au taux de salaire de cette autre classification.

**13.7** Un salarié transféré par suite des règles d'ancienneté ou à sa demande, est rémunéré selon le taux de la nouvelle classification qu'il occupe.

**13.8** L'employeur ajuste, dans les vingt-quatre (24) heures de la demande du salarié, la paie de tout salarié dans le cas d'une erreur excédant soixante-quinze dollars (75\$). Dans le cas d'erreur de moins de soixante-quinze dollars (75\$), le montant est remboursé à la paie suivante.

Tous les règlements de griefs au-delà de cinquante dollars (50\$) devront être payés sur un chèque séparé.

### **13.9 Travail hors département**

Tout salarié régulier ou à temps partiel peut, à l'intérieur de la semaine régulière de travail, demander et offrir des disponibilités pour travailler dans un autre département que le sien.

L'employeur retiendra les services de ces salariés, par ancienneté, pourvu qu'ils soient immédiatement capables de faire le travail requis.

Les heures travaillées à l'extérieur du département d'origine du salarié ne sont pas comptées pour fins de changement de statut.

## **ARTICLE 14 : SANTÉ ET SÉCURITÉ**

**14.1** L'employeur maintiendra des conditions d'hygiène et de sécurité de façon à protéger la santé et le bien-être de ses salariés. De plus, il fournira, là où cela est nécessaire, des dispositifs de sécurité appropriés et s'efforcera d'éliminer toute condition de travail qui met en danger la santé ou la sécurité des salariés.

**14.2** L'employeur, le syndicat et les salariés coopèrent pour protéger la santé et assurer la sécurité des personnes sur les lieux du travail.

**14.3** Le salarié victime d'un accident de travail et à qui il est impossible d'exécuter son travail est rémunéré pour toute heure de travail programmée ainsi perdue le jour de l'accident, selon le taux horaire régulier qui lui est applicable.

L'employeur doit payer au salarié victime d'une lésion professionnelle, à titre de compensation, son salaire normal pour les premiers jours d'absence occasionnée par cette lésion professionnelle selon les modalités prévues à la loi.

**14.4** Dans le cas d'accident de travail qui requiert l'hospitalisation du salarié, l'employeur s'engage à le faire transporter à ses frais à l'hôpital si le transport n'est pas assumé par le plan d'assurance groupe.

**14.5** L'employeur met à la disposition des salariés une trousse de premiers soins conforme aux normes, accessible et visible pour les blessures mineures et ce, aux endroits suivants :

- réception;
- cuisine à l'orangerie;
- local de l'entretien ménager;
- bureau du chef.

## **ARTICLE 15 : MESURES DISCIPLINAIRES**

**15.1** Les parties conviennent que la réprimande verbale, la réprimande écrite, la suspension et le congédiement pour cause juste et suffisante, sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées en tenant compte de la gravité et/ou de la fréquence de l'offense reprochée.

**15.2** Dans les cas d'une réprimande verbale ou écrite, une suspension ou un congédiement, l'employeur remet au salarié concerné, en présence du délégué syndical ainsi qu'au syndicat, l'avis de sanction dans les dix (10) jours de la connaissance des événements.

Dans l'éventualité où le directeur général ou la personne qui le désigne ainsi que tous les délégués syndicaux bénéficient d'un congé annuel, la prescription prévue ci-haut est interrompue jusqu'à son retour.

**15.3** Une mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié et qui date de plus de douze (12) mois est retirée du dossier et ne pourra être invoqué ultérieurement par l'employeur, à moins de récidive à l'intérieur de cette période.

**15.4** Aucune mesure disciplinaire ne doit être versée au dossier d'un salarié sans que celui-ci en soit informé.

**15.5** Dans tous les cas de mesure disciplinaire et/ou de congédiement, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

**15.6** Sur rendez-vous, le salarié peut prendre connaissance de son dossier disciplinaire.

**15.7** La signature d'un salarié lors de la remise d'une mesure disciplinaire n'est qu'un accusé de réception.

**15.8** Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté du salarié. De plus, les jours de suspension sont donnés en jours consécutifs normalement cédulés.

## **ARTICLE 16 : HEURES DE TRAVAIL**

**16.1** a) La semaine régulière de travail des salariés à temps plein couverts par la présente convention est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs ou non. Les salariés ne pourront être cédulés à travailler plus de huit (8) jours consécutifs sur une période de deux (2) semaines.

- b) Les salariés sont cédulés pour un minimum de quatre (4) heures par jour.
- c) L'horaire de travail des salariés est établi selon l'ancienneté de classification de chaque salarié et affiché dans chaque département avant treize heure (13H00) le vendredi de chaque semaine pour la semaine suivante débutant le dimanche. Les congés hebdomadaires de chaque salarié à temps plein doivent être indiqués à l'horaire, de même que tous les congés statutaires.
- d) Les noms des salariés apparaissent par ordre d'ancienneté sur l'horaire de travail pour chaque classification.

## **16.2 Horaire de travail**

### **a) Principes généraux**

L'employeur cédule les salariés en tenant compte des besoins du service, selon l'ancienneté de classification dans chaque département, et ce, compte tenu des disponibilités exprimées par les salariés.

L'employeur cédule prioritairement les salariés à temps plein, puis les salariés à temps partiel et enfin, les salariés occasionnels.

Le salarié doit se présenter lorsqu'il est appelé au travail lors d'une journée de disponibilité. Le salarié occasionnel qui fait défaut de se présenter à deux (2) reprises sans motif valable voit son nom rayé de la liste d'appel et d'ancienneté et perd son emploi.

### **b) Salarié à temps plein**

L'employeur, dans la confection des cédules, tient également compte des préférences exprimées par les salariés lors de la remise des listes de disponibilité et ce, par ancienneté de classification dans chaque département. Par la suite, lorsque les besoins du service le requièrent, il cédule les salariés par ordre inverse d'ancienneté de classification dans chaque département.



### **c) Particularités**

i) Le salarié à temps plein qui est assigné à une fonction banquet le samedi soir, n'est normalement pas tenu d'effectuer du travail le dimanche sans avoir bénéficié d'une période de repos de huit (8) heures.

#### **ii) Petit déjeuner**

Lorsqu'un salarié accepte et est disponible pour effectuer cinq (5) petits déjeuners sur semaine, ce salarié est ainsi cédulé pour faire lesdites fonctions et ce, malgré les dispositions de la convention. Ce salarié doit être disponible pour travailler également le samedi, et/ou le dimanche sur demande de l'employeur.

Les serveurs déjeuners à temps plein cédulés du lundi au vendredi de 6h30 à 15h auront droit à une majoration du pourboire de 25% sur les factures déjeuners.

## **16.3 Disponibilité**

### **a) Salarié à temps plein**

Pour maintenir son statut, le salarié doit être disponible pour effectuer cinq (5) présences au travail par semaine. Il est entendu que la disponibilité doit être pour un minimum de huit (8) heures par jour et inclure les jeudis, vendredis, samedis, dimanches et les jours fériés.

Une absence pour vacances, congé ou congé personnel est considérée comme une journée de disponibilité.

### **b) Salarié à temps partiel**

Pour maintenir son statut, le salarié à temps partiel doit donner une disponibilité de 25 heures par semaine ou plus, incluant les jeudis, vendredis, samedis, dimanches, les jours fériés et un minimum de trois (3) soirs par semaine et ce, du 1<sup>er</sup> mai au 31 décembre inclusivement.

Une absence pour vacances, congé ou congé personnel est considérée comme une journée de disponibilité.

Le reste de l'année, pour maintenir son statut, le salarié à temps partiel doit être disponible pour effectuer au moins trois (3) présences au travail par semaine incluant les vendredis, samedis, dimanches et les jours fériés.

### **c) Salarié occasionnel**

Pour demeurer sur la liste de salariés, le salarié occasionnel doit donner une disponibilité :

- 1- Pour maintenir son statut, durant la période du début septembre jusqu'à la mi-mai, le salarié doit être disponible les vendredis et samedis, le 24 et 31 décembre et les jours fériés pour effectuer deux (2) présences par semaine.
- 2- Pour maintenir son statut, durant la période de la mi-mai à la fin août. Le salarié doit être disponible 40 heures/semaine, incluant les jours fériés.

- d)** Le salarié donne, trois (3) fois par année, le ou vers le 15 janvier, le ou vers le 20 mai, le ou vers le 15 octobre, à l'employeur et sur la formule fournie par ce dernier, sa disponibilité hebdomadaire de travail.

**16.4** Tout salarié cédulé pour travailler et qui n'a pas été avisé la veille de ne pas se présenter au travail a droit à sa journée de travail ainsi cédulée et payée.

**16.5** Un salarié à temps plein peut après entente avec l'employeur obtenir un horaire réduit et ce, sans affecter son statut en regard des avantages prévus à la convention collective. Lors du départ définitif d'un salarié affecté à un horaire réduit, le poste est affiché avec l'horaire entier dans la mesure du possible.

### **16.6 Repas**

- a)** Tous les salariés ont droit à une période de repas d'une demi-heure (½) heure non payée pour chaque journée de travail de quatre (4) heures ou plus. Le superviseur immédiat fixe la période individuelle de repas en autant que possible vers le milieu de ladite journée et ce, après consultation avec les salariés et en prenant en considération les horaires et les besoins opérationnels.

**b)** L'employeur affiche aux trois (3) semaines et pour trois (3) semaines, sur le babillard de la salle des salariés, un menu préétabli ainsi que le coût des repas au bénéfice des salariés. Le salarié qui désire prendre un repas devra en informer la cuisine avant 10h00am pour le quart du jour et 15h00 pour le quart de soir et acquitter le jour même la somme déterminée pour bénéficier du repas. Un salarié qui change d'avis après l'heure indiquée devra acquitter le montant du repas. La cannette de boisson gazeuse est de 1,00\$.

**c)** À la demande de l'employeur et concernant le salarié qui ne peut prendre sa période de repas, telle période lui est alors payée à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour-cent (50%) s'il travaille plus de huit (8) heures dans sa journée en incluant sa période de repas, ou le salarié peut terminer son quart de travail une demi-heure (½) plus tôt.

**16.7** Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées à chaque demi-journée (4 heures) de travail. Ils ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes payées pour une période de plus de huit (8) heures de travail et à trois (3) périodes payées s'ils travaillent plus de douze (12) heures. Les pauses sont prises suivant les besoins du service.

**16.8** Le salarié qui travaille plus de douze (12) heures a droit à un deuxième repas et une période de trente (30) minutes non payée.

## **ARTICLE 17 : CONGÉS SOCIAUX**

### **17.1 Protection**

Aucun salarié n'est mis à pied ou ne subit de mesures disciplinaires ou discriminatoires parce qu'il se prévaut d'un congé spécial accordé en vertu des dispositions du présent article.

**17.2** Le salarié régulier et partiel qui a complété sa période d'essai a droit d'obtenir un congé sans perte de traitement à son taux régulier dans les cas suivants :

**a)** cinq (5) jours rémunérés seront accordés au salarié selon les taux prévus à l'article 24.1, dans le cas du décès ou des funérailles :

- de son conjoint
- de son enfant
- de l'enfant de son conjoint
- de son père ou de sa mère
- de son frère ou de sa sœur.

**b)** Un (1) jour non rémunéré est accordé au salarié dans le cas du décès ou des funérailles :

- de son gendre ou de sa bru
- de ses grands-parents
- d'un de ses petits-enfants
- du père ou de la mère de son conjoint
- du frère ou de la sœur de son conjoint

**c)** Dans l'éventualité de décès simultanés, les congés prévus pour chacun des décès s'additionneront.

**d)** Trois (3) jours, dont un (1) rémunéré selon les taux prévus à l'article 24.1 seront accordés au salarié lors de son mariage. L'une de ces journées doit être la journée du mariage.

**e)** s'il y a incinération de l'une ou l'autre des personnes énumérées aux paragraphes a) et b) prévus ci- haut, le cas échéant, le salarié pourra répartir un (1) de ces congés le jour de l'inhumation;

**f)** si l'absence identifiée à 17.2 a) ou b) survient durant les vacances d'un salarié, celui-ci peut reporter le nombre de jours.

**g)** dans tous les cas prévus ci-haut, si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres, le salarié bénéficie d'une (1) journée additionnelle.

Le salarié doit aviser son employeur de son absence le plus tôt possible. Le congé peut être pris uniquement à partir du jour du décès jusqu'à celui des funérailles.

## **ARTICLE 18 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

**18.1** Toutes heure de travail exécutée en plus des heures normales hebdomadaires prévues par la loi est considérée comme du temps supplémentaire et est rémunérée au taux de salaire horaire régulier majoré de cinquante pour-cent (50%).

**18.2** Le temps supplémentaire est volontaire et réparti par ancienneté entre les salariés qui exécutent normalement ce travail à l'intérieur de la classification sauf en continuité du travail commencé. Il est obligatoire par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés qui exécutent normalement ce travail à l'intérieur de la classification.

**18.3** Tout salarié régulier qui a quitté le Manoir et qui est rappelé d'urgence de son domicile à son travail après les heures de travail cédulées, bénéficie d'un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux de salaire régulier ou le paiement des heures travaillées au taux de temps supplémentaire applicable, le plus élevé des deux.

## **ARTICLE 19 : FONCTIONS DE JURÉ OU TÉMOIN**

**19.1** Sauf si autrement prévu dans cette convention, l'employeur paiera à un salarié assigné pour comparaître ou pour remplir des fonctions comme juré ou assigné comme témoin sauf dans sa propre cause, la différence entre tout honoraire reçu et la somme que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé ses heures cédulées. Le salarié avisera son employeur aussitôt que possible après la réception de l'avis qu'il est assigné comme juré ou témoin. Le salarié se rapportera à son employeur dès qu'il sera libéré.

## **ARTICLE 20 : VACANCES**

**20.1** Les salariés qui ont à leur actif moins d'un (1) an de service continu ont droit à une (1) journée par mois de travail jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours avec quatre pour-cent (4%) du salaire gagné durant l'année de référence se terminant le 31 mai précédent.

**20.2** Les salariés qui ont à leur actif une (1) année de service continu ont droit à deux (2) semaines de calendrier de vacances avec quatre pour-cent (4%) du salaire gagné durant l'année de référence se terminant le 31 mai précédent.

**20.3** Les salariés qui ont à leur actif cinq (5) années de service continu ont droit à trois (3) semaines de calendrier de vacances avec six pour-cent (6%) du salaire gagné durant l'année de référence se terminant le 31 mai précédent.

**20.4** Les salariés qui ont à leur actif huit (8) années de service continu ont droit à quatre (4) semaines de calendrier de vacances avec huit pour-cent (8%) du salaire gagné durant l'année de référence se terminant le 31 mai précédent.

**20.5** Les salariés qui ont à leur actif quinze (15) années de service continu ont droit à cinq (5) semaines de calendrier de vacances avec dix pour-cent (10%) du salaire gagné durant l'année de référence se terminant le 31 mai précédent.

**20.6** Les salariés qui ont à leur actif dix-huit (18) années de service continu ont droit à six (6) semaines de calendrier de vacances avec dix pour-cent (12%) du salaire gagné durant l'année de référence se terminant le 31 mai précédent.

## **20.8 Choix de vacances**

La période de référence pour fins de prise des vacances s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année courante au 31 mai de l'année suivante.

Les salariés choisissent leurs vacances auxquelles ils ont droit de la façon suivante :

- a) Le 15 février de chaque année, l'employeur affiche une liste des salariés avec mention de leur ancienneté et du nombre de jours de vacances auxquels ils auront droit;
- b) Les salariés choisissent leurs vacances au plus tard le 15 mars suivant et ce, par ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications de leur département;
- c) La liste définitive des vacances est affichée le 15 avril suivant. Le salarié qui n'a pas exprimé son choix de vacances conformément au paragraphe b) qui précède, doit prendre ses vacances à une date convenue avec l'employeur sans toutefois aller à l'encontre des principes élaborés au présent article et sans modifier les choix de vacances faits par les autres salariés;

- d) Durant la période estivale débutant le 1<sup>er</sup> juin et se terminant le 30 septembre, l'employeur autorise un (1) seul salarié par département à prendre des vacances et ce pour un maximum de deux (2) semaines consécutives, à l'exception de la période qui suit :

De la mi-juillet jusqu'à la fête du travail inclusivement aucune semaine de vacance ne sera permise. L'employeur pourra, pendant cette période, de façon exceptionnelle et ponctuelle, accorder à un salarié qui en fait la demande jusqu'à six (6) jours consécutifs de vacances excluant les samedis, à moins que les opérations le permettent.

- e) Lorsqu'un salarié est incapable de prendre ses vacances à la période établie à la liste définitive pour des raisons de maladie, accident, lésion professionnelle ou congé de maternité, il peut reporter ses vacances à une date ultérieure selon la procédure prévue au paragraphe c) qui précède;
- f) Les vacances doivent être prises dans l'année de référence et ne peuvent être reportées d'une année à l'autre.

**20.9** Le salarié qui quitte le service de l'employeur a droit, au moment de son départ, à l'indemnité de congé annuel payé qui lui est due à cette date.

**20.10** La rémunération des vacances est remise au salarié avant son départ pour ses vacances, sur une paie distincte de son salaire régulier, à moins que les systèmes de paie permettent l'étalement de ces revenus.

Si le salarié décède, les indemnités sont versées à la succession.

## **ARTICLE 21 : CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

**21.1** En pareille, les dispositions de la loi s'appliqueront.

## **ARTICLE 22 : CONGÉ FÉRIÉS**

**22.1** a) Les salariés réguliers qui ont terminé leur période d'essai ont droit aux congés fériés suivants :

- Jour de l'An;
- Vendredi saint ou lundi de Pâques;
- fête des Patriotes;
- Saint-Jean-Baptiste;
- fête du Canada;
- fête du Travail;
- Action de grâces;
- Jour de Noël
- deux (2) congés flottants

**b)** Les salariés à temps partiel et occasionnels ont droit aux congés prévus à la Loi des Normes du travail dans la mesure et selon les modalités qui y sont prévues.

**c)** Les salariés à temps partiel ayant acquis cinq (5) ans de service au 30 avril de chaque année ont droit aux congés additionnels mentionnés à l'article 22.1 a) et aux modalités de paiement prévues à l'article 22.3.

**d)** Les salariés qui doivent travailler lors d'un congé férié auront droit à l'indemnité compensatoire prévue à la loi sur les normes du travail.

**22.2** Le salarié à temps plein bénéficie du paiement du jour férié s'il a travaillé le jour précédant le jour férié et le jour suivant le jour férié pour lesquels il était cédulé.

**22.3** Le paiement du jour de fête chômé et payé est équivalent à la journée normale de travail du salarié à temps plein, incluant les pourboires, le cas échéant.

**22.4** La personne salariée peut accumuler le maximum de congés fériés prévus à la convention pour chacune des années de convention en avisant l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance. L'employeur devra rendre sa décision dans les sept (7) jours suivant la demande de la personne salariée. Les congés inutilisés seront payés le ou vers le 15 janvier de l'année suivante.

**22.5** Si l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés survient durant les vacances d'un salarié à temps plein, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle de vacances qui est prise à une date fixée d'un commun accord entre ce salarié et l'employeur.



## **ARTICLE 23 : FONDS DE SOLIDARITÉ**

**23.1.** L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux employés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

**23.2** À cette fin, l'employeur convient de verser au Fonds de solidarité pour et au nom de chaque employé participant au Fonds, dans un compte REER, un montant d'argent équivalant à celui souscrit par l'employé sur la base suivante:

1\$ versé par l'employeur pour chaque 1\$ souscrit par l'employé jusqu'à une contribution maximale de l'employeur de 15\$ par période de paie,

**23.3.** De plus, l'employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque employé qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion du Fonds, le montant indiqué par l'employé pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande, de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) par déduction à la source (RSS) et par contribution financière de l'employeur (CE).

**23.4.** Un employé peut en tout temps, modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds et à l'employeur. En cas de cessation signifiée directement à l'employeur, celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds.

**23.5.** L'employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds; ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15<sup>ième</sup> jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque employé et le montant prélevé pour chacun. L'employeur fera parvenir une copie des remises mensuelles à l'association syndicale accréditée, à la personne désignée à cette fin.

## **ARTICLE 24 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**24.1** Toute rencontre ou réunion de département obligatoire convoquée par l'employeur pendant les heures de travail ou après les heures de travail doit être rémunérée selon les taux suivants :

### **Pour les serveurs :**

Temps plein = 25\$/hre

Temps partiel = 20\$/hre

Occasionnel = 15\$/hre

**Tout autre salarié**, est rémunéré selon les taux prévus à l'annexe A.

**24.2** Le montant total des pourboires perçus du client qui est dû à un salarié, à l'exception des forfaits et contrats, lui est remis durant les heures normales du bureau de la comptabilité.

**24.3** Les salariés à temps plein des classifications de cuisinier reçoivent une allocation annuelle de 105\$ pour la première année de convention, 110\$ pour la deuxième année, 115\$ pour la troisième année, 120\$ pour la quatrième année et 125\$ pour la dernière année de convention, et ce, pour l'achat d'équipement de cuisinier.

L'allocation est payée à la mi-juin de chaque année.

### **24.4 Vestiaire**

- a) Lorsque l'employeur requiert que des salariés de l'unité de négociation travaillent au vestiaire, il offre ce travail aux salariés préposés à l'entretien ménager et ce, par ancienneté.
- b) À défaut de volontaires, l'employeur assigne les salariés de cette classification par ordre inverse d'ancienneté.
- c) Lorsqu'affecté au vestiaire, le salarié conserve le salaire de sa classification.

**24.5** Lorsqu'un capitaine de banquets est requis, celui-ci recevra une prime telle que prévue à l'annexe « B ».

**24.6** Tous les banquets, événements spéciaux, mariages, fêtes, etc., ne pourront être exécutés par aucun autre salarié que ceux inclus dans l'unité de négociation, sauf pour service spécialisé (ex. : casino).

**24.7** Lorsque l'employeur requiert du salarié qu'il utilise son véhicule personnel pour les fins du Manoir, il défraie l'utilisation de ce véhicule à raison de 35¢ le kilomètre.

#### **24.8 Comité de relations de travail**

L'employeur et le syndicat reconnaissent que les consultations, les échanges sur le contenu de la convention collective et aussi les sujets d'intérêts communs ne figurant pas dans la convention collective devraient être discutés au sein d'un comité de relations de travail afin de promouvoir entre les parties des relations harmonieuses et constructives. Il est convenu également que les sujets tels les changements technologiques, la charge de travail, etc., peuvent faire l'objet de consultations et d'échanges.

**24.9** Les consultations prennent place dans le cadre de ce comité de relations de travail composé d'un maximum de deux (2) représentants pour chaque partie.

**24.10** Ce comité siège dans les locaux de l'employeur sur convocation de l'une ou l'autre des parties et à une date qui convient aux deux (2) parties.

**24.11** Chacune des parties peut faire parvenir à l'autre une liste des sujets qu'elle veut placer à l'ordre du jour au plus tard trois (3) jours ouvrables avant la tenue de la réunion.

#### **24.12 Uniforme**

La pratique actuellement en vigueur quant aux uniformes fournis aux salariés est maintenue pour la durée de la présente convention.

Plus particulièrement, l'employeur fournit gratuitement, en nombre suffisant aux salariés, l'uniforme qu'il requiert si c'est le cas, et remplace au besoin cet uniforme.

Lorsque l'employeur fournit l'uniforme, le salarié est tenu de le porter au travail et les parties reconnaissent que l'utilisation de cet uniforme est pour les fins exclusives du travail auprès de l'employeur.

## **ARTICLE 25 : ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

**25.1** Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

## **ARTICLE 26 : CORRESPONDANCE**

**26.1** Toute correspondance devant être envoyée au syndicat ou à l'employeur sera considérée comme étant effectivement donnée pourvu qu'elle soit adressée comme suit :

**TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 106**  
12100 Urgel-Charbonneau Montréal (Québec) H1B 5X1

Et

**MANOIR ROUVILLE CAMPBELL**  
(2855-6512 Québec Inc.) 125 chemin des Patriotes Sud, Mont Saint-Hilaire  
(Québec) J3H 3G5

## **ARTICLE 27 : CONGÉS DE MALADIE**

**27.1** Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, les salariés à temps plein ayant terminé leur période d'essai se voient crédités de six (6) jours de congé de maladie.

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, les salariés à temps partiel qui sont à l'emploi au moment de la signature de la convention et ayant terminé leur période d'essai se voient crédités quatre (4) jours de congé de maladie.

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, les salariés à temps partiel embauché après la signature de la convention, ayant terminé leur période d'essai et cumulant cinq (5) années de service en date du 31 décembre, se voient crédités quatre (4) jours de congés de maladie.

**27.2** L'employeur paie lesdites journées de maladie à compter de la première journée d'absence.

**27.3** Les journées de maladie non utilisées au 31 décembre seront payées sur un chèque séparé de la paie régulière, et ce, au plus tard le 31 janvier et/ou au choix du salarié, reportées en congés compensatoires à une date mutuellement convenue.

## **ARTICLE 28 : IMPRESSION DE LA CONVENTION**

**28.1** L'employeur affichera sur son site web une copie de la convention collective dans la semaine suivant la signature. L'employeur s'engage à distribuer une copie au salarié qui en fait la demande.

## **ARTICLE 29 : LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL**

**29.1** Si une disposition spécifique de la Loi sur les normes du travail contient un bénéfice supérieur à celui prévu à la présente convention collective, les dispositions de la Loi ont préséance.

## **ARTICLE 30 : DISCRIMINATION**

**30.1** Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée ou tentée par l'employeur ou le syndicat contre un salarié à cause de son adhésion au syndicat ou de sa fonction de délégué ou de dirigeant ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il soit impliqué dans un grief ou à cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de son origine sociale, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de son âge, de son handicap, de son statut conjugal ou de ses opinions politiques.

## **ARTICLE 31 : CONFORMITÉ AUX DISPOSITIONS DES LOIS D'ORDRE PUBLIC**

**31.1** La présente convention collective est soumise aux lois et règlements d'ordre public et l'arbitre à compétence pour interpréter et appliquer telles lois et règlements et modifier en conséquence la convention collective.

## **ARTICLE 32 : HARCÈLEMENT SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE**

**32.1** L'employeur s'engage à établir une politique contre le harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail et en remettre copie à chaque salarié. Ladite politique sera affichée en permanence sur le tableau prévu à cet effet.

## **ARTICLE 33 : GRÈVES ET FERMETURES**

**33.1** Pendant la durée de cette convention, il n'y aura aucune fermeture (lock-out) de la part de l'employeur, ni de grève ou arrêt de travail ou suspension complète ou partielle de travail, pour quelques raisons que ce soit, par les salariés. L'Union ne pourra être tenue responsable d'un manquement à ce paragraphe par les salariés ou certains d'entre eux, à

moins d'une preuve de la participation active de l'Union au manquement.

**ARTICLE 34 : ÉQUITÉ SALARIALE**

**34.1** L'employeur s'engage à maintenir l'équité salariale conformément aux dispositions prévues à la Loi sur l'équité salariale et si nécessaire, les résultats seront réputés intégrés à la présente convention collective.

**34.2** Toute procédure relative au présent article doit respecter la Loi sur l'équité salariale et les recours qui en découlent ne représentent pas une renonciation à l'utilisation des procédures de mécontentes ou de plaintes qui y sont prévues.

**34.3** Les ajustements salariaux prévus à la présente convention constituent le maintien de l'équité salariale prévue par la loi.

**ARTICLE 35 : DURÉ DE LA CONVENTION**

**35.1** La présente convention collective de travail est en vigueur à compter de la signature et se termine le 2 janvier 2021. Elle n'a aucun effet rétroactif.

**36.2** Les dispositions de la présente convention collective sont maintenues jusqu'à la signature de la prochaine convention collective ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce \_\_\_\_\_ ième jour du mois de \_\_\_\_\_ 2016.**

**POUR LA COMPAGNIE**

**POUR L'UNION**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**ANNEXE « A »**

**SALAIRES ET CLASSIFICATIONS**

	À la signature	2 janvier 2017	2 janvier 2018	2 janvier 2019	2 janvier 2020
<b><u>CUISINE :</u></b>					
Plongeur / Commis	13.26\$	13.53\$	13.80\$	14.14\$	14.49\$
Premier cuisinier principale SAM	19.57\$	19.97\$	20.36\$	20.87\$	21.40\$
Premier cuisinier principale BANQUET	19.57\$	19.97\$	20.36\$	20.87\$	21.40\$
Premier cuisinier	18.21\$	18.57\$	18.94\$	19.42\$	19.90\$
Deuxième cuisinier	15.10\$	15.40\$	15.71\$	16.10\$	16.50\$
<b><u>ENTRETIEN :</u></b>					
Préposé à l'entretien ménager (chambres, etc.)	14.29\$	14.58\$	14.87\$	15.24\$	15.62\$
Préposé à l'entretien général (cuisines, général, etc.)	17.13\$	17.47\$	17.82\$	18.26\$	18.72\$
<b><u>SALLE À MANGER / BANQUET :</u></b>					
Serveur	9.29\$	9.48\$	9.67\$	9.91\$	10.16\$
Équipier banquet	16.79\$	17.13\$	17.47\$	17.91\$	18.35\$

## **ANNEXE « B »**

### **BANQUETS**

Les salariés couverts par la convention et affectés au service des banquets sont régis par les dispositions de la présente annexe.

**1.** À la signature de la convention collective, quinze pour-cent (15%) de frais de service sont facturés au client par contrat. Les salariés de l'unité de négociation reçoivent (11%) à titre de pourboire, sur la nourriture, les boissons alcoolisé et non alcoolisé, facturés au client par contrat. Le (4%) représente des frais d'administration au bénéfice de l'employeur.

À partir du 2 janvier 2017, quinze pour-cent (15%) de frais de service sont facturés au client par contrat. Les salariés de l'unité de négociation reçoivent (12%) à titre de pourboire, sur les repas et boissons facturés au client par contrat. Le (3%) représente des frais d'administration au bénéfice de l'employeur.

Les salariés affectés au service, doivent facturés au compte-maitre la nourriture, les boissons alcoolisé et non alcoolisé. Ils recevront le pourcentage établi lors de la facturation.

L'attribution des pourboires mentionnée aux articles s'applique peu importe l'endroit où le travail de banquet est effectué chez l'employeur.

**2.** Les pourboires ci-haut décrits seront remis aux salariés en même temps que la paie régulière mais une copie détaillée des répartitions des pourboires sera disponible immédiatement après le versement de la paie.

**3.** Lors d'un réajustement de factures et de pourboires, les salariés sont informés des motifs.

**4.** Liste d'événements : s'entend de l'ensemble des services requis par un client lors de la location aux fins de banquets (repas, boisson, pause-café).

**5.** Lorsque de façon exceptionnelle, un client fournit sa propre boisson ou sa propre nourriture, aucuns frais de service seront incorporés dans le contrat du client. Le salarié, est alors rémunéré selon les taux prévus à l'article 24.1.



**6.** Tout ajout de dernière minute à la liste d'événement n'affectera pas l'horaire préétabli mais sera offert par ancienneté aux serveurs disponibles.

**7.** Lorsque l'employeur décide une réduction du nombre de salariés durant une fonction, le droit de départ sera déterminé par ordre inverse d'ancienneté.

**8.** Une pause de trente (30) minutes non rémunérée sera accordée aux salariés faisant deux (2) fonctions consécutives, pour leur permettre de prendre leur repas, sauf dans les cas spéciaux.

**9.** Le travail du maître d'hôtel ne peut remplacer l'assignation d'un serveur et/ou préposé aux banquets à un quart de travail.

**10.** Les pourboires sont répartis selon la convention de partage en vigueur.

**11.** Le capitaine-banquet aura droit à une prime horaire de 2,00\$ en plus de son taux horaire régulier.

**12.** Les parties reconnaissent que le montage et le démontage des salles fait aussi partie des responsabilités des serveurs.

Cependant, lors de fonctions importantes, l'employeur s'efforce de céduer un ou des équipiers banquets pour effectuer ce travail. Il peut également être assisté des serveurs.

**LETTRE D'ENTENTE #1**

**ENTRE: TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 106**

**Ci-après appelée «l'Union»  
et/ou «le Syndicat»**

**ET: MANOIR ROUVILLE-CAMPBELL (2855-6512 QUÉBEC INC.)**

**Ci-après appelé «l'Employeur»  
et/ou «la Compagnie»**

**CHEF D'ÉQUIPE - ENTRETIEN**

L'employeur peut assigner des chefs d'équipe à l'entretien et dans ce cas, une prime de 1\$/heure est applicable.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce mois de \_\_\_\_\_ ième jour  
du \_\_\_\_\_ 2016.**

**POUR LA COMPAGNIE  
POUR L'UNION**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**POUR L'UNION**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE #2**

**ENTRE: TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 106**

**Ci-après appelée «l'Union»  
et/ou «le Syndicat»**

**ET: MANOIR ROUVILLE-CAMPBELL (2855-6512 QUÉBEC INC.)**

**Ci-après appelé «l'Employeur»  
et/ou «la Compagnie»**

**CONDITIONS APPLICABLES AUX STAGIAIRES**

NONOBTANT les stipulations de l'article 16 de la convention collective de travail quant aux heures de travail et à la distribution de celles-ci :

IL EST ENTENDU ENTRE LES PARTIES QUE l'employeur permettra à un salarié syndiqué par département, d'effectuer au Manoir son stage de perfectionnement de l'ITHQ ou de tout autre établissement reconnu;

IL EST ENTENDU ENTRE LES PARTIES qu'exceptionnellement pour remplir les conditions du stage, l'employeur pourra faire abstraction des règles d'ancienneté;

IL EST ENTENDU ENTRE LES PARTIES qu'il n'y aura qu'un seul stagiaire par département à la fois;

IL EST ENTENDU ENTRE LES PARTIES QUE, pour chaque demande de stage, l'employeur devra en informer l'union.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce \_\_\_\_\_<sup>ième</sup> jour du  
mois de \_\_\_\_\_ 2016.**

**POUR LA COMPAGNIE**

**POUR L'UNION**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## **TABLE DES MATIÈRES**

<b>ARTICLE</b>		<b>PAGE</b>
<b>1</b>	But de la convention	<b>2</b>
<b>2</b>	Reconnaissance et juridiction	<b>2</b>
<b>3</b>	Droits de la gérance	<b>3</b>
<b>4</b>	Départements et classifications	<b>4</b>
<b>5</b>	Définitions	<b>5</b>
<b>6</b>	Changements techniques et technologiques	<b>9</b>
<b>7</b>	Sécurité syndicale	<b>9</b>
<b>8</b>	Activités syndicales	<b>10</b>
<b>9</b>	Procédure de griefs	<b>12</b>
<b>10</b>	Arbitrage	<b>13</b>
<b>11</b>	Ancienneté	<b>14</b>
<b>12</b>	Poste vacant, mise à pied, rappel et promotion	<b>16</b>
<b>13</b>	Salaires et classifications	<b>20</b>
<b>14</b>	Santé et sécurité	<b>22</b>
<b>15</b>	Mesures disciplinaires	<b>23</b>
<b>16</b>	Heures de travail	<b>23</b>
<b>17</b>	Congés sociaux	<b>27</b>
<b>18</b>	Temps supplémentaire	<b>29</b>
<b>19</b>	Fonctions de juré ou témoin	<b>29</b>
<b>20</b>	Vacances	<b>29</b>
<b>21</b>	Congé de maternité, paternité et pour obligations familiales	<b>31</b>
<b>22</b>	Congés fériés	<b>31</b>
<b>23</b>	Fonds de Solidarité	<b>33</b>
<b>24</b>	Dispositions générales	<b>34</b>
<b>25</b>	Annexes et lettres d'entente	<b>36</b>
<b>26</b>	Correspondance	<b>36</b>
<b>27</b>	Congés de maladie	<b>36</b>
<b>28</b>	Impression de la convention	<b>37</b>

<b>29</b>	Loi sur les normes du travail	<b>37</b>
<b>30</b>	Discrimination	<b>37</b>
<b>31</b>	Conformité aux dispositions des lois d'ordre public	<b>37</b>
<b>32</b>	Harcèlement sexuel et psychologique	<b>37</b>
<b>33</b>	Grève et fermeture	<b>37</b>
<b>34</b>	Équité salariale	<b>38</b>
<b>35</b>	Durée de la convention	<b>40</b>
	Annexe « A »	<b>39</b>
	Annexe « B »	<b>40</b>
	Lettre d'entente #1	<b>42</b>
	Lettre d'entente #2	<b>43</b>