

2115-4

Objet : Convention collective (R)  
N° certificat : DQ-2013-4664

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-3642

<b>EMPLOYEUR</b>  AUBERGE DES GOUVERNEURS INC. (HÔTEL DES GOUVERNEURS SEPT-ÎLES)  666, BOULEVARD LAURE SEPT-ÎLES QC G4R 1X9  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 7065  737, BOULEVARD LAURE, BUREAU 200 SEPT-ÎLES QC G4R 1Y2  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2013-04-08 Date dépôt : 2013-04-15	Nombre de salariés visés : 19	Date début : 2013-04-08 Date d'expiration : 2018-12-31

Remarque :

Guy Laverdière  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365    2013-04-26  
Téléphone                      Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Ministère du Travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Téléphone : (418) 643-4907  
Télécopieur : (418) 644-6969

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE :

AUBERGE DES GOUVERNEURS  
(Hôtel des Gouverneurs Sept-Îles)

ci-après désigné « L'EMPLOYEUR »

ET :

SYNDICAT DES MÉTALLOS  
Section Locale 7065-28

ci-après désigné « LE SYNDICAT »



1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2018

TRAVAIL QC 15AVR'13

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLES</u>	<u>PAGES</u>
ARTICLE 1 – BUT GÉNÉRAL .....	4
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE SYNDICALE .....	4
ARTICLE 3 – DÉFINITIONS ET STATUTS .....	4
ARTICLE 4 – RELATIONS ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT .....	6
ARTICLE 5 – FONCTIONS RÉSERVÉES À LA DIRECTION .....	8
ARTICLE 6 – REPRÉSENTATION SYNDICALE .....	8
ARTICLE 7 – SANTÉ SÉCURITÉ .....	10
ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET ARBITRAGE .....	12
ARTICLE 9 – MESURES DISCIPLINAIRES .....	13
ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ .....	14
ARTICLE 11 – CHANGEMENT DE POSTE .....	16
ARTICLE 12 – TAUX DE SALAIRE .....	18
ARTICLE 13 – HORAIRE DE TRAVAIL .....	19
ARTICLE 14 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	21
ARTICLE 15 – JOURS FÉRIÉS .....	22
ARTICLE 16 – CONGÉS MOBILES .....	23
ARTICLE 17 – CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX .....	24
ARTICLE 18 – VACANCES .....	26

ARTICLE 19 – UNIFORMES .....	27
ARTICLE 20 – ASSURANCE COLLECTIVE .....	28
ARTICLE 21 – DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION .....	28
ANNEXE « A » .....	29
LETTRES D'ENTENTE .....	30

**ARTICLE 1****BUT GÉNÉRAL**

- 1.01 Le but et l'intention des parties aux présentes sont de promouvoir les intérêts mutuels de l'employeur et de ses salariés, pour régler le plus rapidement possible les griefs, pour prévenir les grèves et les contre-grèves et pour s'assurer, dans la plus grande mesure du possible, l'efficacité des opérations de l'employeur. Les parties à cette convention reconnaissent que c'est le devoir et l'obligation de l'employeur et des employés de coopérer pleinement, tant individuellement que collectivement, à la réalisation de ces intentions et de ces buts.

**ARTICLE 2****RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- 2.01 L'employeur convient de reconnaître le syndicat, conformément à l'accréditation émise le 25 juin 1996 par le commissaire-enquêteur, comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective pour tous les employés travaillant à son établissement du 666, boulevard Laure à Sept-Îles.

**ARTICLE 3****DÉFINITIONS ET STATUTS**

- 3.01 « Employeur » : désigne le représentant autorisé de « Hôtel des Gouverneurs Inc. ».
- 3.02 « Syndicat » : désigne le représentant autorisé de « Syndicat des Métallos, section locale 7065-28 ».
- 3.03 « Employé » : désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération.
- 3.04 « Employé temps plein » : désigne un employé qui a complété sa période d'essai et qui est habituellement assigné pour une semaine normale de travail ou pour dix (10) quarts par période de paie.
- L'employé à temps partiel acquerra le statut d'employé à temps plein après avoir complété dix (10) quarts de travail par période de paie pendant dix (10) paies consécutives.
- 3.05 « Employé temps partiel » : désigne un employé qui a complété sa période d'essai et qui n'est habituellement pas assigné pour dix (10) quarts par période de paie.
- 3.06 « Employé temporaire » : désigne un employé assigné, soit à un travail spécifique à durée déterminée, soit à un poste non vacant (dépourvu temporairement de son titulaire), avec entente de le licencier au plus tard lorsque le travail pour lequel il a été embauché sera terminé. Cet

employé devient « temps partiel » s'il a accumulé neuf cent (900) heures travaillées à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

- 3.07 « Changement de statut » : l'employé « temps plein » ou « temps partiel » conserve son statut tel que défini aux articles 3.04 et 3.05, tant qu'il n'a pas obtenu, suite à un affichage ou à l'application de l'article 11.12, un poste d'un autre statut, même s'il travaille de temps à autre selon les modalités d'un statut différent du sien. Nonobstant ce qui précède, l'employé « temporaire » change de statut selon l'article 3.06.
- 3.08 « Répartiteur **fin de semaine** » et « Répartiteur **semaine** » : désigne un employé qui a la responsabilité combinée d'organiser le travail d'un groupe d'employés et d'accomplir lui-même une partie du même travail lors d'un manque de personnel, d'un surplus de travail, ou d'un faible taux d'occupation des chambres. Le répartiteur a également la responsabilité de former et d'entraîner les employés du département et l'employeur s'assurera du suivi. Le poste sera offert par ancienneté départementale et assigné par ordre inverse. **L'employé répartiteur fin de semaine verra son taux de base majoré de dix (10%) pourcent et celui de répartiteur semaine de quinze (15%) pour cent.**
- 3.09 « Employé à l'essai » : désigne tout employé couvert par l'unité de négociation et qui n'a pas complété deux cent quarante (240) heures de travail au service de l'employeur.
- 3.10 « Période d'essai » : désigne les deux cent quarante (240) premières heures de travail au service de l'employeur.
- 3.11 La « semaine normale » de travail est de quarante (40) heures de travail par semaine à raison de cinq (5) jours de huit (8) heures.
- 3.12 « Accouchement » : désigne la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant, viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.
- 3.13 « Poste vacant » : désigne un poste couvert par le certificat d'accréditation et nouvellement créé ou tout poste dont le titulaire a perdu ses droits d'ancienneté.
- 3.14 « Jour ouvrable » : désigne un jour de semaine, du lundi au vendredi, à l'exception des jours fériés contenus dans la présente convention.
- 3.15 « Département » : les groupes suivants constituent des départements :
- a) Réception;

- b) Entretien ménager;
- c) Terrain et bâtiments.

3.16 « Interprétation » : « le pronom masculin » signifie et inclut le pronom féminin, à moins que le contexte ne s'y oppose.

3.17 « Les articles ou parties d'articles » de la présente convention doivent être lus et interprétés dans leur ensemble et suivant les règles habituelles d'interprétation. Si l'un ou autre des articles ou parties d'articles étaient nuls en regard des dispositions de la loi, les autres articles ne sont pas affectés par cette nullité.

#### **ARTICLE 4**

#### **RELATIONS ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT**

4.01 L'employeur et le syndicat conviennent de n'exercer aucune discrimination, ni intimidation contre un employé à cause de ses activités syndicales, ou de son abstention de toute activité syndicale, ou à cause de sa race, ses croyances politiques, ou de son sexe.

4.02 Il est entendu que, indépendamment de la classification et d'une façon prioritaire, le principe de la flexibilité est reconnu et la classification actuellement faite ne doit pas être considérée étanche ni être cause de grief. Toutefois, la flexibilité ne doit pas être abusive.

4.03 a) Aucune personne exclue de l'unité de négociation n'accomplira de travail normalement exécuté par des membres de l'unité de négociation. Cependant, le syndicat accepte que le travail effectué par les employés exclus de l'unité de négociation de l'être selon la pratique actuelle, ce qui n'a pas pour effet de faire perdre l'emploi, de maintenir une mise à pied, ni de diminuer les heures des employés. Cette pratique sera exercée selon la notion de coup de main, c'est-à-dire, en cas d'urgence ou de surcharge momentanée ou imprévue. Il est entendu que cette pratique ne sera pas exercée de façon abusive.

b) L'employeur n'accordera aucun contrat pour du travail de la classification d'entretien technique alors qu'un employé de l'entretien technique est en mise à pied ou déplacé. De plus, l'employeur n'accordera pas, non plus, un contrat pour du travail d'entretien technique normalement accompli par un employé de cette classification qui aurait pour résultat sa mise à pied ou son déplacement.

4.04 Si du travail est accompli en violation de l'article 4.03, l'employeur paiera à l'employé dans la classification concernée qui en fait la réclamation, un minimum de quatre (4) heures à son taux de salaire horaire de base ou le temps effectivement travaillé.

- 4.05 Il est de plus convenu que, sauf lorsque stipulé autrement dans la présente convention, il n'y a aucune activité syndicale sur la propriété de l'employeur sans qu'il y ait eu au préalable permission de l'employeur. Sur demande et selon disponibilité, l'employeur fournit un local aux fins d'assemblée syndicale.
- 4.06 L'employeur s'engage à ne conclure avec ceux de ses employés couverts par la présente convention collective aucun contrat ou entente contraire aux dispositions de cette convention collective.
- 4.07 Il peut y avoir échange des personnels entre les différents établissements de l'employeur, de façon à assurer une entraide et une flexibilité représentant un principe de base des politiques de l'employeur, le tout avec le consentement de l'employé.
- 4.08 L'employeur consent à mettre à la disposition du syndicat un tableau pour afficher les fonctions ou postes vacants ou tout autre genre d'avis qui a trait à des élections ou assemblées ou toute autre activité du syndicat.
- 4.09 Sauf dans les cas où il est autrement prévu, les communications officielles sous forme de correspondance entre l'employeur et le syndicat sont adressées par la poste aux adresses officielles suivantes :

#### À L'EMPLOYEUR

Gouverneur Inc.  
 (Hôtel des Gouverneurs Sept-Îles)  
 666, boulevard Laure  
 Sept-Îles, QC G4R 1X9

#### AU SYNDICAT

Syndicat des Métallos  
 Section Locale 7065-28  
 737, boulevard Laure, bureau 201  
 Sept-Îles, QC G4R 1Y2

- 4.10 Toute communication ainsi donnée conformément à la présente convention est censée avoir été donnée et reçue le jour ouvrable qui suit celui où elle est déposée à la poste.
- 4.11 À la demande de l'une ou l'autre des parties selon la disponibilité de l'employeur, des rencontres pourront avoir lieu entre l'employeur et ses employés à la salle de repos sur l'heure de dîner.



**ARTICLE 5****FONCTIONS RÉSERVÉES À LA DIRECTION**

- 5.01 Le syndicat reconnaît comme appartenant à l'employeur l'exercice des fonctions suivantes :
- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
  - b) Être juge des compétences des employés sujets à la procédure des griefs;
  - c) Conformément aux articles de la convention collective, le droit d'embaucher et de diriger la main-d'œuvre. Le droit de décider d'appliquer en matière de congédiement, suspension ou autres mesures disciplinaires pour cause juste et suffisante;
  - d) Établir, modifier ou amender les règles de conduite et les procédures pour les employés, pourvu que ces règles soient raisonnables;
  - e) Généralement, gérer l'entreprise industrielle dans laquelle l'employeur est engagé et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, déterminer le travail à accomplir, le nombre d'employés requis en tout temps pour effectuer toutes et chacune des opérations, les fonctions des équipes, l'attribution des contrats, l'étendue, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations de l'employeur et dont il n'est pas spécifiquement traité dans la présente convention.
  - f) L'employeur affichera le nom du cadre responsable qui est à l'extérieur de l'hôtel ainsi que le numéro de téléphone pour le joindre lors des périodes de travail où il n'y a pas de cadre responsable en poste à l'hôtel.
- 5.02 L'employeur consent à exercer les fonctions ci-haut mentionnées en conformité avec les dispositions de la présente convention, y compris la procédure des griefs.

**ARTICLE 6****REPRÉSENTATION SYNDICALE**

- 6.01 Le syndicat peut nommer un (1) délégué par département qui assistera les employés dans la présentation de leurs griefs aux représentants désignés de l'employeur, conformément à la procédure des griefs.
- 6.02 Seuls les employés de l'employeur sont éligibles à servir comme délégués du syndicat. Tels délégués doivent être employés de l'employeur et doivent avoir complété leur période d'essai.

- 6.03 Il est entendu que le représentant a un travail régulier dont il doit s'acquitter comme employé de l'employeur et, s'il devient nécessaire pour lui de s'occuper d'un grief durant les heures de travail, le délégué prend les arrangements nécessaires avec son supérieur immédiat pour s'absenter à un temps qui n'entrave pas l'exécution de son travail.
- 6.04 Le syndicat avise l'employeur, par écrit, du nom des délégués et de tout changement qui peut se produire à ce sujet.
- 6.05 Deux (2) représentants peuvent également, sans perte de salaire, participer aux négociations qui précèdent le renouvellement de la convention collective pour constituer ainsi, avec deux (2) représentants extérieurs du syndicat, le comité de négociation.
- 6.06 Le représentant international du syndicat, après identification auprès du directeur général et après avoir obtenu son autorisation, peut visiter les locaux de l'employeur en tout temps raisonnable, dans le but de vérifier les conditions de travail des employés, étant bien entendu que de telles visites ne doivent aucunement affecter les devoirs et le travail des employés.
- 6.07 L'employeur accorde une permission d'absence sans solde à trois (3) membres du syndicat au maximum, de départements différents, pour assister à des congrès ou des conférences syndicales, pourvu que l'employeur soit avisé par écrit, sept (7) jours à l'avance, de telle requête pour permission d'absence ainsi que des noms de personnes désignées à cette fin et pourvu que telles permissions d'absence n'excèdent pas vingt et un (21) jours au cours d'une période de douze (12) mois.
- 6.08 Deux (2) représentants du syndicat de départements différents peuvent, sur demande écrite, reçue par l'employeur une semaine à l'avance, s'absenter sans solde pour accomplir des fonctions syndicales relatives aux négociations. Trois (3) représentants du syndicat de départements différents peuvent assister à des cours de formation syndicale ou professionnelle (Hôtellerie) selon des conditions ci-haut énoncées.
- 6.09 Congés sans solde pour fonction syndicale : sur demande écrite du syndicat, présentée au moins quinze (15) jours à l'avance, l'employeur accorde à un seul employé à la fois un congé sans solde, sans perte d'ancienneté, d'une durée de six (6) mois pour remplir une fonction officielle pour le syndicat.
- 6.10 Ce congé peut être renouvelé une fois aux mêmes conditions. L'employé qui ne revient pas à l'emploi après ce congé est considéré comme ayant démissionné.

- 6.11 Tout employé actuellement membre du syndicat doit maintenir son adhésion au syndicat comme condition de maintien de son emploi.
- 6.12 Comme condition de maintien de leur emploi, tous les employés régis par la présente convention doivent verser au syndicat un montant égal à la cotisation syndicale fixée par la constitution du syndicat et le droit d'entrée. L'employeur s'engage à retenir et à remettre mensuellement, au plus tard le quinze (15) du mois suivant, le montant des sommes ainsi perçues au bureau du syndicat. Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de cet article.
- 6.13 L'employeur perçoit de tout nouveau membre qui a terminé sa période d'essai, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le syndicat. Cette autorisation est irrévocable et valide pour la durée de la convention.
- 6.14 a) L'employeur fournit au syndicat, une fois par mois, en double exemplaire avec la liste des cotisants, une liste des nouveaux employés incluant leur date d'entrée, leur adresse, service, classification, statut, le nombre d'heures travaillées, les gains bruts ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.
- b) L'employeur fournit sur demande au syndicat la liste des personnes salariées temporaires embauchées pour remplacer durant la période de vacances estivales des employés.

## ARTICLE 7

### SANTÉ-SÉCURITÉ

- 7.01 Le syndicat convient de coopérer avec l'employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et la santé, et il coopère pour que les employés obéissent aux exigences des autorités provinciales et fédérales, ainsi qu'aux règlements raisonnables qui peuvent être émis aux fins d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.
- 7.02 L'employeur prend des mesures raisonnables pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses employés durant les heures de travail.
- 7.03 COMITÉ DE SANTÉ-SÉCURITÉ
- Un comité de santé-sécurité est composé de deux (2) représentants nommés par chacune des parties. Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties pour étudier les situations dangereuses et faire des recommandations appropriées et pour analyser les circonstances entourant un accident de travail.

- 7.04 Lorsqu'un employé couvert par la présente convention subit un accident au cours ou à l'occasion de son travail, l'employeur transmet au syndicat et à l'employé une copie de la formule de réclamation de la **Commission de la santé et de la sécurité du travail**.
- 7.05 Lorsqu'un employé est impliqué dans un accident ou subit des blessures dans l'exécution de son travail, il ne subit pas de perte de salaire à son taux de base pour la journée même de l'accident.
- 7.06 Advenant qu'un employé subisse un accident ou soit victime d'une maladie professionnelle, l'employeur verse à l'employé, dès la période de la paie suivante de l'accident ou de la maladie professionnelle, l'équivalent des prestations qu'il recevait de la **Commission de la santé et de la sécurité du travail**, jusqu'à ce que ce dernier retire ses prestations. Au moment où l'employé reçoit son indemnisation, il rembourse à l'employeur l'argent reçu, à l'exception de ce qu'il a reçu pour les quatorze (14) premiers jours.
- 7.07 L'employé en accident de travail ou en maladie professionnelle ne subit aucune perte d'ancienneté ainsi que les droits s'y rattachant. Il continue de bénéficier du régime d'assurance collective.
- 7.08 L'employeur mettra à la disposition des préposés à l'entretien ménager un appareil d'alerte permettant à ceux-ci de signaler qu'ils sont en difficulté. Cet appareil sera également disponible pour toute personne travaillant seule et qui en fera la demande.
- 7.09
- a) L'employeur s'assurera d'avoir des trousse de premiers soins conformes et qui incluront un masque RCV.
  - b) L'employeur favorisera l'utilisation des produits non toxiques lorsqu'ils sont aussi efficaces et que leur coût est comparable.
  - c) Lorsqu'un ou des clients ont rendus de l'avis d'une préposée aux chambres, une chambre dans un état de malpropreté extrême, elle en informe son supérieur immédiat afin que ce dernier puisse prendre les décisions appropriées afin de corriger la situation en faisant les ajustements qu'il juge appropriés.
  - d) Lors d'événements spéciaux tels que tournois de hockey ou festivals pour lesquels certaines périodes peuvent affecter la sécurité des employés, l'employeur *devra* s'assurer d'avoir sur place un agent de sécurité pour lesdites périodes.

**ARTICLE 8****PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET ARBITRAGE**

- 8.01 Avant d'avoir recours à la procédure de griefs, un employé (assisté s'il le désire d'un délégué syndical) doit tenter de régler toute plainte ou mésentente en s'adressant à son supérieur immédiat.
- 8.02 Tout employé se croyant lésé par l'application ou l'interprétation de la présente convention collective de travail soumet son grief selon les dispositions suivantes :
- 8.03 Première étape
- L'employé, assisté d'un délégué syndical peut, dans les sept (7) jours suivant l'origine du grief allégué, présenter son grief, par écrit à son supérieur immédiat. Ce dernier doit rendre sa décision dans les sept (7) jours à compter du moment où la plainte lui a été présentée.
- 8.04 Deuxième étape
- Si l'employé n'est pas satisfait de la décision de la première étape, le grief peut être soumis par écrit au directeur général dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette décision. Le directeur général doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables à compter du moment de la réception de l'avis de deuxième étape.
- 8.05 Tout grief qui n'a pas été réglé à la phase antérieure de façon satisfaisante peut être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties, dans un délai de trente (30) jours de la décision de l'employeur, par avis écrit adressé à la fois à l'autre partie à l'adresse ci-après désignée.
- 8.06 Toutes et chacune des limites de temps établies par le présent article peuvent être prolongées par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.
- 8.07 Lorsque deux (2) employés ou plus formulent des plaintes concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention et que ces plaintes sont identiques de par leur nature pour pouvoir être traitées simultanément, elles constitueront un grief de groupe présenté directement à la deuxième étape dans les délais qui y sont prescrits.
- 8.08 Un grief de l'employeur doit être adressé au syndicat dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'origine du grief.

- 8.09 Pour la durée de cette convention, les parties désignent à l'avance : Me Nicolas Cliche et André Sylvestre. Les arbitres sont utilisés en rotation. Si ces arbitres ne sont pas disponibles, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du Travail de désigner un arbitre.
- 8.10 Sauf entente à l'effet contraire, toutes les séances d'arbitrage se tiennent à Sept-Îles, à un endroit désigné par l'arbitre.
- 8.11 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases de la procédure de règlement de griefs, à moins d'entente entre les parties.
- 8.12 La nature du grief et la correction demandée sont précisées dans l'exposé écrit du grief.
- 8.13 Toutes les décisions que peuvent prendre les parties, à l'une ou l'autre des phases de la procédure de griefs, ainsi que la décision de l'arbitre, sont finales et lient l'employeur, le syndicat et le ou les employés concernés.
- 8.14 Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer la moitié des frais d'honoraires de l'arbitrage.
- 8.15 L'arbitre n'est pas autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention, ni altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention. Toutefois, il a le pouvoir de réduire ou annuler une pénalité jugée trop sévère ou injuste.
- 8.16 À cause de la méthode ordonnée pour régler les griefs, l'employeur convient qu'il ne provoque ni n'ordonne de contre-grève (lock-out) de ses employés, et le syndicat convient qu'il n'y a pas de grève, de sortie en masse (walk-out), de ralentissement de production, de grève sur le tas ou toute autre action collective qui interrompt ou réduit les opérations ou entrave le travail ou la production.

## **ARTICLE 9**

### **MESURES DISCIPLINAIRES**

- 9.01 Il y a certaines règles et lignes de conduite établies par l'employeur qui ne peuvent être violées par ses employés. L'infraction par un employé de certaines règles fondamentales est considérée comme justifiant des mesures disciplinaires.
- 9.02 Normalement, un employé n'est pas suspendu ou congédié avant que la procédure suivante ne soit épuisée :

- a) Avertissement verbal;
- b) Avertissement en présence d'un délégué;
- c) Avertissement écrit;
- d) Suspension ou congédiement, selon la gravité, la nature et la fréquence de l'infraction reprochée ou le dossier accumulé.

Un grief à l'encontre d'une suspension ou d'un congédiement peut débiter à la deuxième étape.

9.03 Sauf pour ce qui est des avertissements verbaux, toute mesure disciplinaire doit être communiquée à un employé au plus tard dans les huit (8) jours ouvrables suivant l'infraction ou la connaissance de l'infraction. L'avis écrit doit spécifier clairement la raison de la mesure disciplinaire et l'employé, s'il le désire, peut être accompagné par un délégué syndical. Cependant, le témoignage d'un employé lors d'une rencontre avec l'employeur sans la présence d'un délégué syndical ne peut être invoqué contre cet employé lors d'un arbitrage.

Une copie doit être mise à la poste à l'attention du syndicat au plus tard le jour suivant, sous peine de nullité.

9.04 Un avertissement écrit est retiré du dossier d'un employé s'il s'écoule six (6) mois sans récidive d'une infraction de même nature méritant, soit un avertissement écrit, soit une autre suspension. En tout temps, tout employé a le droit de vérifier son dossier personnel, en présence d'un représentant du syndicat, s'il le désire.

9.05 Tout employé convoqué par l'employeur pour fins d'enquête au sujet d'un incident quelconque peut exiger la présence d'un délégué ou d'un officier syndical.

## **ARTICLE 10**

### **ANCIENNETÉ**

10.01 Il y a deux (2) sortes d'ancienneté, soit :

- a) L'ancienneté générale d'un employé qui est égale à la durée de ses services et est déterminée par la date de son dernier embauchage.
- b) L'ancienneté départementale d'un employé qui est égale à la durée du service continu dans le département concerné où cet employé a effectué du travail. Cette ancienneté se perd lorsque l'employé pose sa candidature à un poste affiché d'un autre département et l'obtient conformément aux dispositions de la présente convention.

10.02 L'ancienneté de l'employé « temps partiel » ou « temporaire » est égale

au cumul des heures travaillées. Un employé « temps partiel » ou « temporaire » qui devient un employé « temps plein » voit son ancienneté calculée selon les bases établies à l'article 10.01, paragraphes a) et b).

- 10.03 Dans le cas d'égalité d'ancienneté, le tirage au sort est le moyen pour établir l'ordre d'ancienneté. Lors du tirage au sort, les employés concernés et le représentant syndical sont présents.
- 10.04 Liste d'ancienneté : L'employeur affiche une liste d'ancienneté indiquant la date d'embauche de l'employé, son ancienneté générale et son ancienneté départementale, à tous les six (6) mois. Les employés ont quinze (15) jours pour faire corriger leur date d'ancienneté, s'il y a lieu. Le même processus se présente à tous les six (6) mois; une copie de cette liste devient officiellement reconnue par les parties et sert de base à la version suivante.
- 10.05 L'employé conserve et accumule son ancienneté, dans le cas d'une absence pour maladie ou accident, pour une période équivalant à son ancienneté générale accumulée à la date du début de l'invalidité, pour une période maximale de trois (3) ans.
- 10.06 Un employé promu hors de l'unité de négociation accumule son ancienneté pour une durée de six (6) mois à compter du moment de sa promotion, s'il retourne dans l'unité de négociation. Après cette période de temps, il perd son ancienneté.
- 10.07 Un employé conserve et accumule son ancienneté et tous les privilèges que celle-ci lui confère, à moins :
- a) Qu'il ne quitte volontairement son emploi au service de l'employeur;
  - b) Qu'il ne soit congédié pour cause juste et suffisante;
  - c) Qu'à la suite d'une mise à pied, il ne fait défaut, dans les sept (7) jours de la réception d'un avis de retour au travail qui lui est signifié à sa dernière adresse connue, par lettre recommandée, dont copie est envoyée au syndicat, de retourner au travail à la date et à l'heure spécifiées dans tel avis.
  - d) Qu'il ne soit absent sans permission pour plus de trois (3) jours consécutifs lorsque requis de travailler, ou, dans le cas d'impossibilité physique, sans en avoir avisé le représentant de l'employeur.
  - e) Qu'il ne soit mis à pied pour plus de trente-six (36) mois continus.



**ARTICLE 11****CHANGEMENT DE POSTE**

- 11.01 L'employeur doit afficher pendant sept (7) jours de calendrier un avis de tout poste vacant tel que défini à la clause 3.13 et en faire parvenir une copie au syndicat. Les employés intéressés doivent faire part par écrit, dans ce délai, de leur candidature pour l'emploi en question au bureau du directeur général.
- 11.02 L'employeur accorde le poste au candidat du département ayant le plus d'ancienneté départementale, à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.
- 11.03 Si aucun employé du département concerné ne postule l'emploi ou ne peut satisfaire aux exigences normales du poste, l'employeur accorde le poste au candidat d'un autre département suivant l'ancienneté générale, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.
- 11.04 Un délégué syndical peut postuler au nom d'un employé en vacances ou en mise à pied lors d'un affichage.
- 11.05 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de deux cent quarante (240) heures. Si, pendant cette période, l'employé désire reprendre son ancien poste, ou s'il ne démontre pas sa capacité à faire le travail à la satisfaction de l'employeur, il y retourne ou y est retourné sans perte d'aucun de ses droits. En cas de grief, l'employeur a le fardeau de la preuve. La formation d'un employé n'aura pas pour effet de faire perdre des heures normales aux employés de même classification, à l'intérieur d'un même département.
- 11.06 Si le poste n'a pu être comblé en suivant les étapes précédentes, l'employeur peut recruter à l'extérieur.
- 11.07 Un employé « permanent » ou « temps partiel » occupant un poste temporairement vacant, réintègre son ancien poste suite à l'abolition du poste temporaire vacant ou d'une mise à pied avec tous ses droits et privilèges.
- 11.08 Lorsqu'un appareil désuet est remplacé par un plus moderne, l'employeur fournit la formation à l'employé impliqué dans une période d'adaptation normale.
- 11.10 Si un employé est assigné temporairement à une fonction dont le salaire est plus élevé que celui de son emploi habituel, cet employé est

rémunéré à ce taux à condition que cette affectation soit pour une durée minimale d'une (1) heure, sinon il conserve son taux habituel.

- 11.11 Si un employé est assigné temporairement à une fonction dont le salaire est moins élevé que celui de son emploi habituel, son salaire n'est pas diminué.
- 11.12 Advenant le cas où un employé est transféré temporairement à une fonction dont le salaire est moins élevé, de préférence à une mise à pied, cet employé est rémunéré au salaire de base de la fonction temporaire dans laquelle il est transféré.
- 11.13 Réduction de personnel
- a) L'employé mis à pied doit être celui qui détient le moins d'ancienneté départementale.
  - b) L'employé qui reçoit un avis de mise à pied doit signifier à son supérieur immédiat qu'il désire utiliser son ancienneté pour supplanter un autre employé détenant moins d'ancienneté générale. Si l'employé ne donne pas l'avis prévu ci-haut, il sera considéré comme ayant accepté la mise à pied.
  - c) Il est entendu que lorsqu'un employé exerce son ancienneté pour supplanter un autre employé, il doit remplir les exigences normales du poste, et ce, après une période de familiarisation de quarante (40) heures travaillées.
  - d) Un employé qui a exercé son droit de supplantation tel que décrit aux paragraphes précédents se voit conférer une ancienneté départementale égale à son ancienneté générale dans le département où il exerce son ancienneté.
- 11.14
- a) Un employé détient un droit de rappel à un poste s'il a été mis à pied ou supplanté de ce poste.
  - b) Le rappel se fait par ordre d'ancienneté générale.
  - c) L'employé au travail sera rappelé à un poste de la façon suivante :  

On lui remettra un avis de rappel au moins cinq (5) jours ouvrables avant le rappel et cet avis contiendra les informations suivantes :

    - la date du retour en poste;
    - le titre du poste;
    - le taux de salaire du poste
    - la durée prévue de l'emploi à ce poste

d) L'employé qui n'est pas au travail sera rappelé au travail de la façon suivante :

- l'employé sera avisé de son rappel au travail au moins quinze (15) jours ouvrables avant le retour au travail et cet avis lui sera communiqué par téléphone et par courrier recommandé à sa dernière adresse connue;

- l'avis contiendra les mêmes informations que prévues au paragraphe c) ci-haut.

11.15 L'employé qui a reçu un avis de rappel bénéficiera de trois (3) jours ouvrables pour aviser l'employeur de son acceptation ou de son refus du rappel.

11.16 Un employé rappelé pour une durée prévue de moins de quinze (15) jours ouvrables peut refuser un tel rappel tout en conservant son ancienneté ainsi que le droit à tout rappel subséquent.

11.17 L'employé qui refuse un rappel d'une durée de quinze (15) jours ouvrables ou plus est considéré comme ayant quitté volontairement son emploi au service de l'employeur.

## ARTICLE 12

### TAUX DE SALAIRE

12.01 L'employeur convient de payer et le syndicat convient d'accepter la grille des taux de salaire de base telle que négociée par les parties et tel qu'indiqué à l'annexe « A » ci-jointe et faisant partie de la présente convention.

12.02 Sur le talon de salaire, l'employeur inscrit le nom, la classification, les heures supplémentaires, les retenues, le montant brut et le montant net du salaire.

12.03 L'employeur s'engage à maintenir le virement automatique des paies à l'institut bancaire au choix de l'employé. Les paies seront déposées tous les deux (2) jeudis dans le compte personnel de chaque employé.

*S'il survient une erreur causée par l'employeur de cent (100) dollars et plus, sur la paie d'un salarié, celui-ci a droit au remboursement de la somme dès le lendemain. L'erreur est corrigée sur une paie distincte et les corrections apparaissent sur un talon de paie distinct. Les corrections effectuées maintiennent la proportion des déductions.*

12.04 Si une nouvelle classification entre en vigueur durant la vie de cette convention collective, le syndicat et l'employeur se rencontrent pour en

établir le groupe, le contenu, les heures de travail et le salaire de base, et en cas de désaccord, le tout peut être soumis à l'arbitrage, tel qu'établi par la convention collective.

### ARTICLE 13

### HORAIRE DE TRAVAIL

- 13.01 À la fin de chaque mois, dans chaque département, les employés expriment leur préférence en regard des quarts de travail pour le mois suivant.
- 13.02 Le mercredi de chaque semaine, l'employeur affiche l'horaire de travail pour la semaine débutant le jeudi, compte tenu des besoins prévus pour chaque département et de la préférence de quarts mensuels exprimée par les employés. Il est entendu que ces horaires peuvent être modifiés à la discrétion du supérieur immédiat ou de son représentant, moyennant un avis de douze (12) heures.
- 13.03 L'employeur confectionne les horaires en considérant les choix mensuels exprimés précédemment, en suivant l'ancienneté départementale et en respectant l'ordre suivant :
- l'employé « temps plein »
  - l'employé « temps partiel »
  - l'employé « temporaire »
- 13.04 L'employeur s'engage à permettre à un maximum d'employés « temps plein » de tous les départements, de bénéficier d'un congé hebdomadaire de deux (2) jours consécutifs les samedis et dimanches, après un maximum de cinq (5) jours consécutifs de travail, dans la mesure où il n'y a pas de manque de personnel, que cela n'occasionne pas de coûts supplémentaires à l'employeur ou que la qualité du service n'est pas affectée. L'employé « temps plein » qui ne bénéficierait pas de ce congé hebdomadaire aura le choix de ses jours de congé durant la même semaine.
- 13.05 Horaire de travail, entretien ménager
- a) Dans le département de l'entretien ménager, la pratique passée concernant les horaires de travail, la charge de travail (1 chambre : 30 minutes), est maintenue pour la durée de la convention. De plus, lorsqu'un employé agit comme « répartiteur » à l'entretien ménager, cet employé n'aura comme charge de travail qu'un maximum de dix (10) chambres à entretenir dans une journée régulière de travail. Lorsque, lors d'une journée de travail, l'employé effectue le grand ménage d'une (1) chambre, le nombre de chambres d'entretien régulier sera de sept (7). Lorsqu'un

employé est cédulé pour un quart de travail de quatre (4) heures, le nombre de chambres d'entretien régulier sera de sept (7).

L'affectation des sections sera faite selon l'ancienneté générale, lors de démission, de retraite ou lorsqu'il y a un poste vacant. Cependant, lors de maladie, de vacances, l'affectation des sections se fera selon l'ancienneté générale des employé(e)s ne détenant pas d'affectation de section.

- b) Toutefois, la charge journalière de travail des préposés à l'entretien ménager, est réduite d'une (1) chambre dans le cas d'occupation quadruple de tournois, d'équipes sportives et de deux (2) chambres lorsque ce sont des tournois d'équipes sportives de hockey ou de volley-ball.
- c) Le préposé de l'entretien ménager bénéficiera d'une prime de un dollar et cinquante cents (1.50 \$) pour chaque lit pliant (COT) et de un dollar et cinquante cents (1.50 \$) pour chaque lit de bébé. Il est entendu que, pour ce prévaloir de l'une ou l'autre de ces primes, le lit pliant ou le lit de bébé ne doit pas faire partie du mobilier habituel d'une chambre ou d'une suite.

13.06

Un employé qui remplace un employé « temps plein » en vacances ou en absence pour maladie ou accident, assume la préférence de quart habituel de l'employé absent. Ce remplacement est volontaire selon l'ancienneté départementale et est obligatoire par ordre inverse d'ancienneté. En cas de changement d'horaire, l'employé remplaçant est réputé posséder l'ancienneté de l'employé « temps plein » absent pour le choix de ses préférences de quarts de travail, et ce, jusqu'au retour de l'horaire précédent.

13.07

#### Repas des employés

- a) L'employé qui, à la demande de l'employeur, doit demeurer à son poste de travail pour son repas, reçoit un repas gratuit lorsqu'il travaille quatre (4) heures consécutives dont une (1) heure est située avant douze (12) et avant dix-huit (18) heures. L'allocation de repas sera, dans tel cas, d'un maximum de quinze dollars (15.00 \$) sur présentation de pièces justificatives.
- b) Lorsqu'ils travaillent sept (7) heures consécutives.
- c) Les salariés qui demeurent à leur travail à la demande de l'employeur ont droit à trente (30) minutes payées pour leur repas.

13.08

- a) L'employeur accorde une période de repos de quinze (15) minutes payées par demi-journée de travail ou période de quatre (4) heures.

- 13.09 Cependant, les employés de la réception qui sont, à la demande de leur supérieur immédiat, tenus occasionnellement de demeurer en poste, se voient rémunérés une période de quinze (15) minutes à leur taux de base.
- 13.10 a) L'employé de la réception bénéficiera d'une période de temps raisonnable avant la fin de son quart de travail, afin de vérifier les transactions effectuées durant son quart de travail.
- b) Lorsque la formation ou l'entraînement d'un employé est nécessaire à la réception, celle-ci sera dispensée par un employé cadre.

Dans le cas où elle serait dispensée par les réceptionnistes, ils verront alors leur taux de salaire de base majoré de cinq pour cent (5%) pour la durée de la formation ou de l'entraînement.

- 13.11 Les employés peuvent convenir entre eux d'un changement de quart de travail, en autant que la qualité du service ne soit pas affectée et que cela n'occasionne pas de coûts supplémentaires à l'employeur. Ils doivent obtenir l'approbation de leur supérieur immédiat, douze (12) heures à l'avance. Telle approbation ne sera pas refusée arbitrairement.

#### **ARTICLE 14**                    **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

- 14.01 Toute heure de travail exécutée en plus des heures normales de la journée normale ou de la semaine normale est considérée comme « heure supplémentaire » et est rémunérée au taux du salaire horaire de base, majoré de cinquante pour cent (50 %).
- 14.02 L'employeur convient de rémunérer au taux de salaire de base majoré de cent pour cent (100 %) le travail effectué au-delà de douze (12) heures le même jour.
- 14.03 Lorsqu'un employé commence son travail dans une journée et le termine dans l'autre, on considère pour les fins des heures supplémentaires, qu'il s'agit de la même journée pour la période de temps située entre l'heure à laquelle l'employé a normalement terminé et l'heure à laquelle l'employé doit commencer sa journée normale de travail.
- 14.04 Les heures supplémentaires sont volontaires et réparties entre les employés qui exécutent normalement ce travail.
- 14.05 Si l'employeur a besoin de personnel en heures supplémentaires, il assigne par ordre inverse d'ancienneté. Dans tel cas, l'employé doit être avisé au moins deux (2) heures à l'avance.

14.06 Si un employé, de par sa fonction, se voit obligé de compléter son travail en heures supplémentaires, il ne peut refuser de le faire.

14.08 Rappel au travail

Après avoir complété sa journée normale de travail, tout employé qui quitte l'hôtel et qui est rappelé de son domicile, bénéficie d'une garantie de trois (3) heures au taux de salaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %). Si ce rappel a lieu à l'occasion d'un jour férié stipulé à 15.01, l'employé « temps plein » ou « temps partiel » est rémunéré au taux de salaire de base majoré de cent pour cent (100 %) pour ses heures de rappel, et ce, pour un minimum de trois (3) heures.

14.09 L'employé qui se rapporte au travail à la demande de l'employeur et qui travaille moins de quatre (4) heures consécutives, a droit à une rémunération de quatre (4) heures à son taux de base.

14.10 La définition de semaine normale et les articles 13, 14, et suivants ne doivent pas être interprétés comme une garantie donnée par l'employeur d'un nombre spécifique d'heures de travail par jour ou semaine, sauf là où la garantie minimum s'applique.

## ARTICLE 15

### JOURS FÉRIÉS

15.01 L'employeur accorde aux employés « temps plein » et « temps partiel » assujettis à la présente convention les jours fériés payés suivants :

- Jour de l'An
- **Veille de Noël**
- Jour de Noël
- Pâques
- Fête du travail
- Saint-Jean-Baptiste
- Confédération
- Action de Grâces
- Fête des Patriotes

15.02 Le paiement d'un jour chômé et payé est équivalent à huit (8) heures à taux de base si l'employé justifie quatre-vingt (80) heures de travail dans la période de paie précédente ou proportionnellement dans les autres cas.

15.03 L'employé « temps plein » ou « temps partiel » bénéficie du paiement d'un jour férié, s'il travaille la veille ou le lendemain, à moins que son absence à l'un de ces jours ne soit due à un congé hebdomadaire, à une mise à pied qui a pris effet moins de quatre (4) semaines avant le jour

férié, un congé pour événements familiaux ou à une autre absence prévue à la convention et autorisée par l'employeur.

Il est entendu que l'on utilisera la période de paie précédant la mise à pied pour déterminer la paie d'un jour férié d'un employé affecté par une mise à pied telle que décrite au paragraphe précédent.

- 15.04 Les employés assignés et qui s'absentent de leur travail à l'un des jours ci-haut mentionnés seront considérés comme absents sans autorisation et ils ne seront pas payés pour le jour férié.
- 15.05 Si un employé « temps plein » ou « temps partiel » est requis pour travailler un jour férié, il est rémunéré au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %). En plus du paiement de son congé ou après entente avec son supérieur immédiat, l'employé peut, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent ledit jour férié, se prévaloir d'une journée de congé avec paie.
- 15.06 Si un jour férié survient pendant la période de vacances d'un employé, celui-ci recevra une journée additionnelle de vacances avec paie.
- 15.07 Si un jour férié survient lorsque l'employé est en congé hebdomadaire, il lui est rémunéré suivant les conditions des articles 15.02 et 15.03 ou il est repris dans les *cent vingt (120)* jours qui suivent, à une date convenue entre l'employé et son supérieur immédiat.

## **ARTICLE 16**

### **CONGÉS MOBILES**

- 16.01 L'employeur s'engage à accorder de plus à l'employé « temps plein » et « temps partiel » cinq (5) jours de congés mobiles, par année de convention; ces congés mobiles calculés sur la base de  $\frac{3}{4}$  de jour par mois.
- 16.02 L'employé « temps partiel » a droit à ces congés mobiles au prorata des heures travaillées, soit un (1) jour pour vingt-cinq (25) jours travaillés.
- 16.03 Si un employé n'utilise pas tous les jours de congés mobiles auxquels il a droit au cours d'une même année, il peut en demander le paiement selon l'article 15.02, et ce, avant la fin de l'année.
- 16.04 Les congés mobiles entiers accumulés sont accordés à l'employé selon la priorité des demandes écrites reçues par l'employeur. La période de demande qui précède le congé ne peut excéder trente (30) jours de calendrier. L'employeur donnera sa réponse écrite dans un délai de trois (3) jours ouvrables de la date de la demande écrite. Les demandes de congés ne seront pas refusées arbitrairement.



**ARTICLE 17****CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX**

17.01

**Congé de mariage**

Un congé d'une durée de cinq (5) jours est accordé à l'employé qui en fait la demande à l'occasion de son mariage. Un de ces jours est payé, les autres étant sans solde.

17.02

**Congé de parentalité**

- a) Un congé de maternité non payé est accordé pour une période de quatre (4) mois précédant l'accouchement et deux (2) mois suivant l'accouchement et l'employé continue à cumuler son ancienneté pendant cette période d'absence.
- b) À la suite de la naissance ou de l'adoption de son enfant, l'employée qui le désire peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pour s'occuper de son enfant.
- c) Un congé de deux (2) jours, sans perte de rémunération, est accordé à l'employé lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant. Un employé a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de naissance. L'employé qui veut bénéficier d'un tel congé de paternité avisera l'employeur un (1) mois à l'avance de la date approximative de la naissance ou de l'adoption de son enfant.

17.03

**Congé pour funérailles familiales**

- a) Un congé de cinq (5) jours consécutifs, à compter du décès, est accordé sans perte de rémunération à un employé pour assister aux funérailles de l'une ou l'autre des personnes suivantes : son père, sa mère, son enfant, son conjoint, son beau-père, sa belle-mère, son frère ou sa soeur. Une (1) journée de congé supplémentaire est accordée dans le cas où les funérailles sont tenues à l'extérieur de la région de Sept-Îles et Port-Cartier.
- b) Un congé de trois (3) jours consécutifs incluant les funérailles est accordé sans perte de rémunération à un employé pour assister aux funérailles de l'une ou l'autre des personnes suivantes : son grand-père, sa grand-mère, son beau-frère, sa belle-soeur, son gendre ou sa bru.

- c) Lorsque les funérailles lors d'un décès auront lieu en période hivernale et qu'il n'y aura pas de mise en terre, l'employé pourra reporter une (1) journée du congé prévu au paragraphe a) ou b) pour assister à la mise en terre lorsque celle-ci sera effectuée.
- d) *Si les funérailles ont lieu à plus de quatre cents (400) kilomètres de Sept-Îles, une (1) journée supplémentaire sera accordée aux salariés pour assister aux funérailles.*

17.04

Absence pour jury

Un employé qui est convoqué ou requis d'agir comme jury reçoit pour chaque jour duquel il aurait autrement travaillé, la différence entre le salaire qu'il aurait gagné et le montant de l'indemnité reçue en tant que jury, pourvu que l'employé fournisse à l'employeur une preuve de la convocation et du montant reçu.

17.05

Congé sans solde

Une permission peut être accordée à tout employé qui en fait la demande, par écrit, à son supérieur immédiat, en indiquant la durée de la permission demandée; copie de la demande et de la réponse doit être transmise au syndicat. De telles permissions ne sont pas refusées arbitrairement. Les permissions de plus de quarante-cinq (45) jours doivent être approuvées par le syndicat et le directeur général. Les parties s'entendent à ce moment quant à l'ancienneté.

17.06

Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat de son absence et du motif.

**ARTICLE 18****VACANCES**

18.01 Le montant de l'indemnité de congé payé dû à chaque employé et la durée des vacances sont déterminés par ses services continus pour l'employeur de la manière suivante :

Durée des services au 1 <sup>er</sup> mai	Durée des vacances	Taux de la paie
Moins de 12 mois	1 jour par mois (maximum 10 jours)	4 %
1 an et moins de 3 ans	2 semaines	5 %
3 ans et moins de 6 ans	3 semaines	7 %
6 ans et moins de 9 ans	4 semaines	9 %
9 ans et plus	5 semaines	11 %

- 18.02 L'indemnité de congé est calculée en pourcentage en se basant sur les gains totaux pour la période du 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- 18.03 Il est entendu que chaque employé reçoit son indemnité de congé payé avant son départ, sur un chèque distinct et fractionné ou par paie continue. Cet employé doit cependant aviser son supérieur immédiat vingt et un (21) jours avant son départ, afin d'établir les modalités de paiement.
- 18.04 L'employé peut fractionner ses vacances en plusieurs périodes de cinq (5) jours consécutifs.
- 18.05 Lors de la demande de vacances fractionnées, le premier choix se fait par ancienneté départementale et à l'intérieur d'un délai de cinq (5) jours du premier affichage. Après attribution de tous les premiers choix, le deuxième choix se fait par ancienneté départementale, et ainsi de suite.
- 18.06 L'employeur affiche, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, une liste des employés avec leur ancienneté et la durée de congé annuel à laquelle ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. L'employé y inscrit sa préférence au plus tard le 15 avril.
- 18.07 L'employeur se réserve le droit de déterminer la date du congé annuel, en tenant compte de la préférence exprimée par les employés et de l'ancienneté départementale, pour tout employé qui n'a pas respecté le

paragraphe précédent.

- 18.08 Le ou vers le 30 avril, l'employeur affiche l'ordre des départs en vacances. Autant que possible, les vacances sont accordées pendant la période que préfère l'employé et l'ancienneté des employés est prise en considération quant au choix de la période des vacances de chaque employé.
- 18.09 Il est entendu qu'à l'exception de la dernière semaine complète de novembre et des trois (3) premières semaines de décembre où le nombre d'employés en vacances simultanément est limité à deux (2), l'employeur accordera à trois (3) employés du département de l'entretien ménager de prendre leurs vacances simultanément. Cependant, lorsque de l'avis de l'employeur les opérations le permettent, le nombre de deux (2) et le nombre de trois (3) pourra être de quatre (4) pendant les mois de juin, juillet, août et septembre et plus de trois (3) pendant les cinq (5) semaines consécutives débutant la semaine de Noël.
- 18.10 Un employé n'a pas le droit d'accumuler les vacances auxquelles il a droit d'année en année. Cependant, un employé à temps partiel n'est pas obligé de prendre ses vacances, mais est sujet à la loi des Normes du Travail.
- 18.11 Si un employé quitte le service de l'employeur, il a droit à la rémunération de vacances accumulées jusqu'à la date de son départ.

## ARTICLE 19

### UNIFORMES

- 19.01 L'employeur fournira deux (2) ensembles de vêtements de travail à tous les employés qui doivent porter un costume ou un uniforme pour accomplir leur travail. Les costumes ou uniformes seront fournis gratuitement et remplacés au besoin sur présentation des articles usagés. De plus, l'employeur assure les frais de nettoyage des costumes et uniformes.
- 19.02 Lorsqu'un employé quitte son emploi, qu'il est congédié ou mis à pied, il doit s'assurer de remettre ses costumes ou uniformes à son supérieur immédiat, sinon le coût en est déduit de son dernier chèque de paie.
- 19.03 L'employeur paie, maximum 80\$ par année de convention pour les employés de l'entretien technique, l'achat de souliers de sécurité, sous forme de bon d'achat.

**ARTICLE 20**      **ASSURANCE COLLECTIVE**

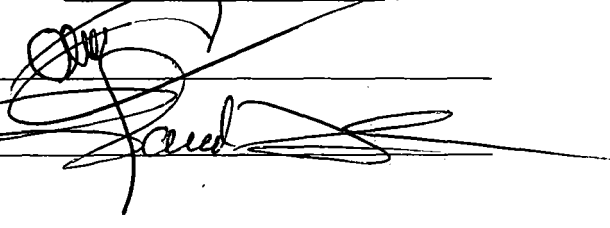
- 20.01 L'employeur convient de maintenir en vigueur le régime d'assurance collective existant à la date de la signature de la convention. L'employeur et l'employé se partageant la prime à parts égales.
- 20.02 Lors d'un congé sans solde, l'employé qui désire maintenir son assurance collective assume la totalité de la prime.
- 20.03 L'employeur remet au syndicat copie du contenu de la police d'assurance *maîtresse* concernant les employés syndiqués. **De plus, lorsqu'il y a un changement à la tarification affectant les salariés, l'employeur devra en fournir les explications avant la mise en vigueur desdits changements.**
- 20.04 Lorsqu'un employé reçoit des prestations du régime d'assurance salaire et qu'il est en absence continue, à sa demande, l'employeur lui fera parvenir son chèque à son domicile personnel.

**ARTICLE 21**      **DURÉE ET RENOUELEMENT DE LA CONVENTION**

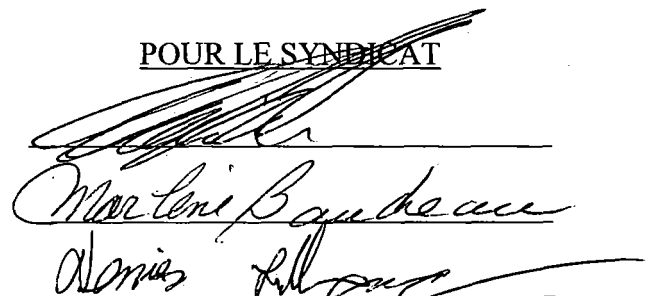
- 21.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le **31 décembre 2018**.
- 21.02 Les parties conviennent que les conditions de travail prévues dans la présente convention collective continuent de s'appliquer après l'acquisition des droits de grève ou de lock-out tant que les employés travaillent normalement ou que l'exercice du droit de grève ou lock-out ne soit déclaré.
- 21.03 L'« Annexe » et les « Lettres d'entente » font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sept-Îles, ce 07<sup>e</sup> jour du mois de Avril 2013.

POUR L'EMPLOYEUR



POUR LE SYNDICAT

  
 Martin Boudreau  
 Denis Blouin

TRAVAIL QC 15AVR'13

ANNEXE « A »

Poste	Actuel	06 janvier 2013	05 janvier 2014	04 janvier 2015	03 janvier 2016	1 <sup>er</sup> janvier 2017	07 janvier 2018
Réceptionniste/ téléphoniste	15,22	16,13	16,61	17,10	17,61	18,13	18,67
Préposé entretien ménager	14,54	15,41	15,87	16,34	16,83	17,33	17,84
Préposé entretien technique	16,14	17,64	18,16	18,70	19,26	19,83	20,42

- Les taux de salaires de base prévus à la présente Annexe sont diminués de 10 % ou établis au salaire minimum, selon le plus rémunérateur pour les deux cent quarante (240) premières heures de travail.
- \* - L'employé dont l'horaire débute à 24h00 a droit à une prime de nuit de 0,25 \$ de l'heure.
- (La rétroactivité au **06 janvier 2013** sur l'augmentation du taux horaire sera payée **pour toutes** les heures travaillées des employés à l'emploi de l'employeur à la date de la signature, dans les trois (3) semaines de la signature de la présente convention.)
- \* - (L'employeur fera imprimé en quantité suffisante, la convention collective afin d'en distribuer une copie à chaque employé (e).


LETTRE D'ENTENTE #1

Les parties conviennent que :


1. Une semaine normale de travail réduite à quatre (4) quarts est offerte par département à un (1) employé temps plein « permanent » selon l'ancienneté départementale. Cet employé conserve son statut d'employé « permanent ».
2. Nonobstant les dispositions de l'article 13.06, un employé qui remplace un employé bénéficiant des dispositions du paragraphe précédent ne sera pas tenu, à moins qu'il ne le désire, d'adopter l'horaire intégral de l'employé qu'il remplace.
3. Cet employé, en plus de combler l'horaire de l'employé absent se verra assigner un (1) quart de travail supplémentaire si son ancienneté le lui permet.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sept-Îles, ce 08<sup>e</sup> jour du mois de juin 2013.

POUR L'EMPLOYEUR

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

POUR LE SYNDICAT

  
 \_\_\_\_\_  
 Martine Boudreau  
 Denis Tellier  
 \_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE #2

Il est convenu que l'employeur s'engage, une fois par année de convention, à verser au syndicat la somme de mille dollars (1 000\$) pour fins d'éducation syndicale.

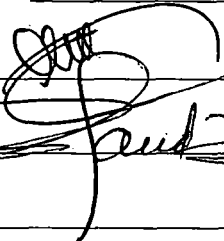
Considérant que la formation et l'entraînement des employés sont importants pour l'amélioration du service à la clientèle et la qualité du travail des employés, ces derniers pourront y collaborer par différentes suggestions pouvant être soumises au directeur général.


Les employés qui sont convoqués et qui assistent à des réunions départementales ou générales ou qui assistent à de la formation durant leurs jours de congé à la demande de l'employeur, seront rémunérés un minimum de trois (3) heures à taux simple.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sept-Îles, ce 08<sup>e</sup> jour du mois de avril 2013.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

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

  
 \_\_\_\_\_  
 Martin Bouchard  
 Dennis Leblanc  
 \_\_\_\_\_



LETTRE D'ENTENTE #A

3

*[Handwritten initials]*  
*P.C.*

Il est entendu que si l'employeur devait prendre à son propre compte la gestion et l'exploitation des opérations de la buanderie, du restaurant, de la cuisine ou des banquets, les parties se rencontreront pour s'entendre sur les conditions de travail des employés qui y seront affectés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sept-Îles, ce 05<sup>e</sup> jour du mois de juin 2013.

POUR L'EMPLOYEUR

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

POUR LE SYNDICAT

*[Handwritten signature]*  
*Marie-Lise Boudreau*  
*Denis Gauthier*

u 

LETTRE D'ENTENTE #



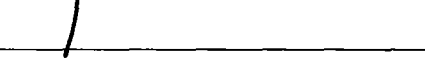
CONTRIBUTION À UN RÉGIME D'ÉPARGNE RETRAITE :

Politique et procédures applicables pour les employés :

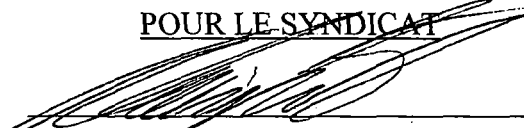
- A) L'employeur accepte de contribuer 1% du salaire de l'employé en autant que la contribution de l'employé est d'au moins 1%, maximum 4%;
- B) La demande de l'employé, pour être valide, doit être faite par écrit au cours du mois de décembre d'une année;
- C) Les employés admissibles sont les employés réguliers temps plein, qui ont complété *leur période de probation* au 1<sup>er</sup> janvier suivant la date de leur demande, conformément au paragraphe B);
- D) Suite à la demande de l'employé, conformément aux paragraphes B) et C), les déductions débiteront à compter de la première semaine complète de paie de janvier de l'année suivante.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sept-Îles, ce 05<sup>e</sup> jour du mois de avril 2013.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

  
 Marceline Baudouin  
 Denis Feltus


LETTRE D'ENTENTE ~~#~~ J.C.

L'employeur s'engage à remettre les uniformes prévus à l'article 19 de la présente convention collective à tous les salariés et ce, au plus tard le 30 juin 2013.

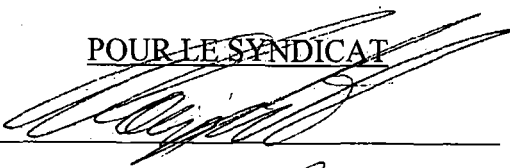
L'employeur s'engage également à prolonger les délais pour référer à l'arbitre le grief syndical no. 08-02-13-1 en date du 8 février 2013 au 15 juillet 2013.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sept-Îles, ce 08<sup>e</sup> jour du mois de avril 2013.

POUR L'EMPLOYEUR

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

POUR LE SYNDICAT

  
 \_\_\_\_\_  
 Marie-Léa Boudreau  
 Denis Lalonde  
 \_\_\_\_\_

TRAVAIL QC 15AVR'13