

**Delta Hotels No. 22 Ltd. partnership, Hôtel Delta Québec
et
Le Syndicat des employé-es de l'Hôtel Delta Québec
— CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (185) 160
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 90; hommes: 70
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 1^{er} septembre 2012
- **Échéance de la présente convention:** 31 juillet 2016
- **Date de signature:** 17 octobre 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Serveur aux banquets

<u>2 sept. 2012</u>	<u>2 sept. 2013</u>	<u>2 sept. 2014</u>	<u>2 mars 2015</u>	<u>2 sept. 2015</u>
/heure 13,04 \$ (12,66 \$)	/heure 13,43 \$	/heure 13,63 \$	/heure 13,84 \$	/heure 14,04 \$

2 mars 2016

/heure
14,26 \$

2. Préposé aux chambres et préposé à l'entretien ménager, 50 salariés

<u>2 sept. 2012</u>	<u>2 sept. 2013</u>	<u>2 sept. 2014</u>	<u>2 mars 2015</u>	<u>2 sept. 2015</u>
/heure 16,73 \$ (16,24 \$)	/heure 17,23 \$	/heure 17,49 \$	/heure 17,75 \$	/heure 18,02 \$

2 mars 2016

/heure
18,29 \$

3. Chef de partie

<u>2 sept. 2012</u>	<u>2 sept. 2013</u>	<u>2 sept. 2014</u>	<u>2 mars 2015</u>	<u>2 sept. 2015</u>
/heure 22,19 \$ (21,54 \$)	/heure 22,85 \$	/heure 23,19 \$	/heure 23,54 \$	/heure 23,90 \$

2 mars 2016

/heure
24,25 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux maximum de sa classification pour les 2 080 premières heures ou pendant un maximum de 12 mois de service. Dès l'atteinte de la première de ces deux éventualités, il reçoit le plein taux.

Augmentation générale

<u>2 sept. 2012</u>	<u>2 sept. 2013</u>	<u>2 sept. 2014</u>	<u>2 mars 2015</u>
3 %	3 %	1,5 %	1,5 %
<u>2 sept. 2015</u>	<u>2 mars 2016</u>		
1,5 %	1,5 %		

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 17 octobre 2012 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées depuis le 1^{er} septembre 2012. Le montant est versé dans les 60 jours qui suivent le 17 octobre 2012.

• **Primes**

Horaire brisé: (0,75 \$) 0,82 \$/heure — salarié qui a terminé sa période d'essai et dont l'horaire de travail pour une journée est échelonné sur des heures non continues, sauf pour le salarié des banquets

N. B. — Ce montant est indexé annuellement selon les augmentations salariales.

Livraison aux chambres*: (1,25 \$) 1,38 \$/chambre — salarié qui livre aux chambres des produits promotionnels à la demande de l'employeur ou d'un client

(1,11 \$) 1,22 \$/attention — salarié qui prodigue des attentions spéciales à la demande de l'employeur

Lit pliant

(1,25 \$) 1,50 \$/lit — salarié qui habille un lit pliant

(1,25 \$) 1,50 \$/lit — salarié qui livre un lit pliant

Conciergerie*: (2,50 \$) 2,65 \$/valise à l'arrivée et au départ des tours organisés sous contrat — portier et chasseur

1 \$/client faisant parti du « Tour » — portier et chasseur

Certificat de qualification*: (0,35 \$) 0,38 \$/heure — salarié de l'entretien technique affecté à une tâche couverte par un certificat de qualification qui lui est reconnu pour un minimum d'une heure consécutive

Entretien technique: (0,75 \$) 1,10 \$/heure — salarié qui travaille sans la présence d'un collègue ou de l'un des deux superviseurs de son service

Nuit: (1,05 \$) 1,10 \$/heure — salarié dont la majorité des heures de travail sont après 22 h

Formateur: (0,75 \$) 1 \$/heure — salarié qui donne une formation à un autre salarié

Service aux chambres: 15 % — salarié qui prodigue des attentions spéciales à la demande de clients

Frais de consigne: 1,50 \$/bagage — chasseur

Livraison N*: à partir du 1^{er} janvier 2013, l'employeur verse 1,25 \$ chaque fois qu'un salarié livre un réfrigérateur

*Chaque année, ces primes sont majorées du même pourcentage que les augmentations salariales.

Pourboires

15 % des frais de service pour un groupe d'un voyage organisé

(11,5 %) 12 % des frais de service pour un forfait réunion

SERVICE DES BANQUETS

Frais de service

(11,5 %) 12 % sur la nourriture et les boissons — serveur

N. B. — Au cours de fonctions promotionnelles, le pourboire est de (10 %) 12 % et il est réparti selon la proportion prévue.

Traiteur: le salarié reçoit le taux horaire du serveur aux banquets ainsi que (11,5 %) 12 % de pourboire

Gâteau de noces: 25 \$/événement — serveur, lorsque le gâteau est apporté par un client dans une réception de mariage

Frais de débouchage

4,75 \$ — salarié qui doit servir le vin que le client a apporté

0,50 \$ — salarié qui doit servir la bière que le client a apportée

8,25 \$ — bouteilles de boissons et liqueurs spiritueuses

• Allocations

Uniformes et vêtements de travail: fournis, entretenus et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues

Équipement de sécurité: fourni par l'employeur lorsque c'est requis

Outils personnels: remplacement par l'employeur des outils usés ou brisés lorsque c'est requis, maximum de 125 \$/année — salarié permanent de la cuisine et plongeur

Bottines ou souliers de sécurité: (100 \$) maximum de 115 \$/année — salarié permanent à l'entretien technique, portier et chasseur, équipier aux banquets, préposé à l'entretien et salarié de la cuisine

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
(8) 7 ans	4 sem.	8 %
10 ans	5 sem.	10 %
15 ans	5 sem.	11 %
25 ans	6 sem.	12 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte dans le calcul de la période maximale de 18 semaines.

La salariée permanente qui a 1 an de service continu peut s'absenter, sans perte de salaire, à raison de 5 demi-journées pour des cours prénataux ou des visites médicales liées à sa grossesse, sur présentation d'un certificat médical.

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

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité, de la durée indiquée à son certificat médical.

Lorsqu'une interruption de grossesse survient avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé sans solde qui n'excède pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste le besoin de prolonger le congé.

Lorsqu'une interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine de la grossesse, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

2. Congé de paternité

Maximum de 5 semaines continues sans solde.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a cumulé 60 jours de service continu.

La salariée ou le salarié qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école a droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né ainsi que la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée dans une proportion de 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié

1. Congés de maladie

Le 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à une banque de 8 jours de congé de maladie.

Le 15 décembre de chaque année, l'employeur verse une indemnité de 0,4 % du salaire payé au cours des 26 périodes de paie précédentes/journée de maladie non prise.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation: l'employeur et le salarié contribuent en parts égales jusqu'à un maximum de 5 % du salaire pour les heures régulières payées, augmentées des pourboires

À partir du 1^{er} janvier 2013, un nouveau régime de retraite simplifié Bâtirente-RRS est institué par le syndicat. L'employeur effectue la retenue de la contribution du salarié permanent au RRS à compter de la paie qui suit le 1^{er} janvier 2013 pour le salarié qui décide d'adhérer.

Cotisation: l'employeur et le salarié contribuent en parts égales pour un minimum de 3 % et jusqu'à un maximum de 5 % des heures régulières payées, augmentées de l'indemnité de vacances, en incluant les pourboires.