

HÉBERGEMENT ET RESTAURATION

W Hôtels Montréal

et

Syndicat des travailleuses et travailleurs de W Hôtel Montréal – CSN

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-8617

- **Secteur d'activité de l'employeur :** hôtels et auberges routières
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 87
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 28 février 2014
- **Date de début de la convention :** 25 septembre 2014
- **Date de signature de la convention :** 25 septembre 2014
- **Échéance de la convention :** 28 février 2018

- **Durée de la semaine normale de travail**

Maximum de 5 jours/semaine, 40 heures/semaine

- **Salaires**

1. Taux le moins élevé : service aux chambres

Date	1 ^{er} mars 2014	1 ^{er} mars 2015	1 ^{er} mars 2016	1 ^{er} mars 2017
Salaire/heure	14,82 \$	15,26 \$	15,72 \$	16,19 \$

2. Taux le plus élevé : préposé à l'entretien technique

Date	1 ^{er} mars 2014	1 ^{er} mars 2015	1 ^{er} mars 2016	1 ^{er} mars 2016
Salaire/heure	22,79 \$	23,47 \$	24,17 \$	24,90 \$

Rétroactivité

Dans les 30 jours qui suivent la signature de la présente convention, l'employeur s'engage à payer la rétroactivité due sur les salaires prévus sur toutes les heures travaillées, et ce, à tous les salariés qui sont à l'emploi le 25 septembre 2014.

- **Heures supplémentaires**

Rémunération

150 % du taux normal – 4 premières heures effectuées après la journée normale de travail de 8 heures*

200 % du taux normal – heures effectuées après plus de 4 heures de temps supplémentaire*

150 % du taux normal – heures effectuées après 12 heures de travail pour la fonction de barman Bartini

150 % du taux normal – heures effectuées après 2 080 heures/année de convention pour la fonction de serveur banquets

150 % du taux normal – 8 premières heures de travail dans une journée lors de la 6^e ou 7^e journée à l'intérieur d'une période de 7 jours*

200 % du taux normal – après plus de 8 heures de travail dans une journée lors de la 6^e ou 7^e journée à l'intérieur d'une période de 7 jours*

Taux normal plus paiement ou report du congé – travail lors d'un jour férié

* Ne s'applique pas à la fonction de serveur banquets

Temps de pause

15 minutes payées – salarié qui travaille 4 heures consécutives en temps supplémentaire

2 périodes de 15 minutes payées – salarié qui travaille 8 heures consécutives en temps supplémentaire

- **Primes**

Nuit

1,10 \$/heure – entre 24 h et 6 h

1,50 \$/heure – entre 24 h et 6 h pour la fonction d'ambassadeur à compter du 25 septembre 2014, 2,20 \$/heure à compter du 1^{er} mars 2015

Ambassadeur

2,75 \$/bagage à l'arrivée et au départ – lors de toute arrivée en autobus, minibus ou camion de groupe sous contrat (tour, congrès, conférence, etc.) signé par l'employeur

2,50 \$/livraison – lors de livraison d'items variés (excluant les bagages) à la chambre lors de congrès ou d'activités similaires

1,75 \$/livraison – lors de livraison d'enveloppe glissée sous la porte de chambres lors de congrès ou d'activités similaires

5 \$ – lorsque le salarié doit aller chercher des items "Top désir" à l'extérieur de l'hôtel

3 \$/voiture – lorsque le salarié effectue le stationnement lors du séjour de participants à un groupe sous contrat qui accepte de payer pour le stationnement desdits participants

Styliste ou équipier

3 \$ – pour chaque lit pliant supplémentaire ou lit de bébé que le salarié doit faire

Agent de réception

5 %/walk-in vendu pour les suites Fantastiques, Wow et E-Wow

10 % de la différence du prix de vente de la chambre réservée et du prix de la chambre effectivement vendue en "upshell"

Frais de service

12,5 % de frais de service sur la nourriture et les boissons facturés aux clients – salarié à la fonction de serveur

12,5 % de frais de service sur le prix de vente normal lors de banquet promotionnel et/ou complémentaire et/ou à prix réduit et/ou gratuit – salarié qui fait le service

Frais de débouchonnage

7,50 \$ – 1 bouteille de vin et mousseux

16,25 \$ – 1 bouteille de champagne

Service aux chambres

15 % de frais de service ajoutés à la facture de tout client ou à la facture des pauses-café servies aux réunions du personnel de l'hôtel dans les chambres – remis sur le chèque de paie du salarié

15 % des ventes du service mini bar, des ventes "starhot" ou des livraisons-cadeaux – remis sur le chèque de paie du salarié

Les pourboires et primes sont répartis au prorata des heures travaillées.

Entretien technique

1 heure à 150 % du taux normal – lorsque l'employeur communique avec le préposé à l'entretien technique en dehors de son quart de travail pour résoudre un problème qui survient à l'hôtel

Rappel au travail : le salarié qui est rappelé au travail après sa journée normale reçoit 1 heure additionnelle de travail pour le temps de son déplacement, plus un minimum de 4 heures, le tout à 150 % de son taux normal

L'employeur rembourse les frais de taxi d'un maximum de 50 \$ au salarié appelé en urgence pour l'aller seulement. Toutefois, les frais sont également remboursés pour le retour lorsqu'il n'y a pas de transport en commun.

Affectation temporaire : le salarié affecté temporairement à un poste dont le taux horaire régulier est supérieur au sien reçoit le taux rattaché à ce poste pour le nombre d'heures effectivement travaillées, à la condition d'effectuer ce travail pendant plus d'une heure consécutive

Indemnité de présence : le salarié a droit à une rémunération minimum équivalente à 4 heures payées à son taux régulier

• Allocations

Uniformes : fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues

Souliers de sécurité : l'employeur rembourse un maximum de 55 \$/année plus taxes sur présentation de la facture, 150 \$/année plus taxes pour le salarié à l'entretien technique

Bottes d'hiver : l'employeur rembourse un maximum de 140 \$/année plus taxes sur présentation de la facture – salarié à la fonction d'ambassadeur

Outils de travail et équipement de sécurité : fournis et entretenus par l'employeur

Lunettes de sécurité ou visière de sécurité : fournies au besoin par l'employeur au salarié de l'entretien technique

Formation : l'employeur qui exige au salarié un cours de formation rembourse sur présentation de pièces justificatives les frais d'inscription, les frais de scolarité, les livres et le matériel didactique nécessaire ainsi que les frais de transport et de repas occasionnés par des cours suivis en dehors de la région.

Tout autre cours de formation suivi par un salarié à temps plein pour répondre aux besoins de perfectionnement doit être autorisé au préalable pour le remboursement des frais de scolarité lorsque le cours suivi est réussi, le tout conformément aux politiques de l'employeur.

• Autres avantages

Examen médical

Maximum de 35 \$ – lorsque l'employeur exige un certificat médical

L'employeur rembourse les frais médicaux et paramédicaux encourus pour un examen médical lorsqu'il conteste la validité du certificat médical du salarié.

• Jours fériés payés

10 jours/année

• Congés mobiles

2 jours/année

Les congés non utilisés au 1^{er} décembre sont payés au salarié au plus tard le 15 décembre.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité*
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
7 ans**	4 sem.	8 %

* Les indemnités comprennent les pourboires et les frais de service

** À compter du 1^{er} mai 2015

- **Congés sociaux**

- **Congé pour décès**

- 10 jours à être pris dans les 14 jours suivant le décès – lors du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant du conjoint

- 5 jours à être pris dans les 14 jours suivant le décès – lors du décès de son père ou de sa mère

- 3 jours à être pris dans les 14 jours suivant le décès – lors du décès de son frère, de sa sœur, de sa belle-mère, de son beau-père ou d'un petit enfant

- 1 jour – lors du décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, de ses grands-parents, de son gendre, de sa bru, de son oncle ou de sa tante

- **Congé de mariage**

- Maximum de 7 jours, dont 1 jour sans perte de salaire, à l'occasion de son mariage

- **Congé de juré**

- Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, il reçoit la différence entre les indemnités reçues à cet effet et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

- **Droits parentaux**

- En fonction de son admissibilité et selon les modalités prévues, le salarié peut recevoir, lors des différents congés, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance emploi (RAE).

- **Congé de maternité**

- 18 semaines sans solde plus 1 journée complète divisible en demi-journées avec solde pour des visites médicales reliées à sa grossesse

- **Congé parental**

- Maximum de 52 semaines sans solde

- **Congé de naissance ou d'adoption**

- 5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

- **Avantages sociaux**

- **Assurance groupe**

- Le régime existant est maintenu en vigueur et comprend, entre autres, l'assurance médicaments.

- Prime : payée par l'employeur et par le salarié dans une proportion respective de 50 %, 55 % par l'employeur et 45 % par le salarié à compter du 1^{er} mars 2015

- **Congés de maladie**

- 7 jours/année au 1^{er} janvier de chaque année, 8 jours/année à compter du 1^{er} janvier 2016

- Les jours non utilisés au 31 décembre sont payés au salarié au plus tard le 15 janvier suivant.

Régime de retraite/Plan d'épargne

Cotisation : la contribution de l'employeur est égale à celle du salarié pour un maximum de 4 % sur les heures travaillées à temps régulier, à temps supplémentaire et les pourboires, 5 % à compter du 1^{er} mars 2016