

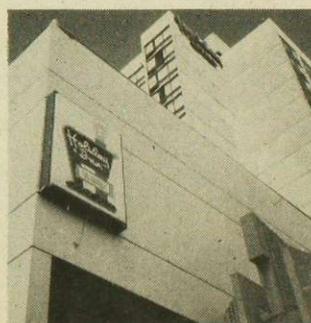
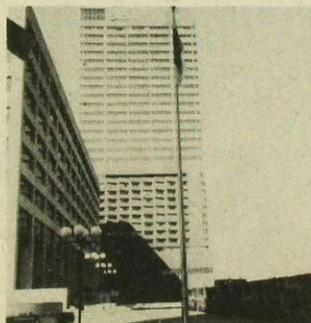
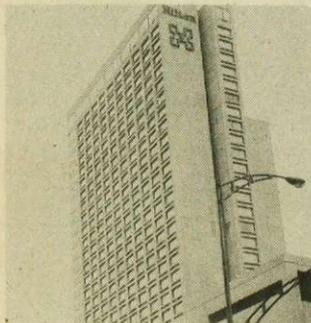
le travail

Édition spéciale
pour les travailleurs
de l'hôtellerie

février 1980



VERS UN FRONT COMMUN CSN



**ON VEUT UNE
BONNE CONVENTION**

A pourboires ou pas, c'est pareil

Les employés d'hôtels ont toujours été surexploités. Ils gagnent pour la plupart le salaire minimum. Bien sûr, il y a deux catégories de salariés, ceux qui sont à pourboire et ceux qui n'y sont pas. Les seconds sont sous-payés chroniquement. Les premiers ne doivent leur subsistance qu'à la générosité des clients, l'hôtel ne déboursant pas un salaire mirobolant, loin de là. Pourtant, ces deux catégories de salariés ont les mêmes problèmes.

Ainsi, l'employé à pourboire, lorsqu'il se fait vieux, qu'il est moins beau qu'à 20 ans et qu'il fournit moins bien à la tâche, surtout pendant les périodes de "rush", se voient très souvent congédié. Si on tolère qu'un maître d'hôtel ait les cheveux blancs, on ne le tolère pas chez les garçons de table, les barman et surtout chez les serveuses.

L'insécurité d'emploi, bien souvent, n'est pas l'affaire que de ceux qui ont vieilli. Il y a aussi les patrons qui changent fréquemment et qui "innovent" toujours un nouveau système, sans parler des heures de travail essoufflantes, du stress continu, des poids qu'on doit lever, etc...

Et puis, les pourboires, l'impôt en prend une grande partie... Tôt ou tard, ils font enquête, et on doit payer le gros lot!

Les employés à pourboire n'ont pas de congé de maladie, de jours fériés en grande quantité, etc... Dans l'hôtellerie, ils occupent une place importante. Dans leur syndicat aussi; à l'Auberge des Gouverneurs de Ste-Foy, le président du syndicat est barman. Au Méridien, l'exécutif compte plusieurs employés à pourboire. Ce sont d'ailleurs eux qui ont le plus milité pour partir le syndicat. Même situation au Hilton et aux Holiday Inn. Les employés à pourboire sont solidaires des autres employés!

Le Travail
Édition spéciale pour les travailleurs de l'hôtellerie

Produit par le service de l'information CSN en collaboration avec le comité national d'information et de stratégie de l'hôtellerie



Ça, c'est ce que les clients voient. Le garçon de table, le barman, la femme de chambre, le travailleur de la cuisine, la serveuse, le travailleur de l'entretien et de la réception connaissent, eux, l'envers du décor: les mauvaises conditions de travail les salaires péniblement gagnés, l'insécurité d'emploi. Ils se sont donc donnés des syndicats CSN pour conquérir leur dignité.

CSN, c'est pas comme au "31"

Les salariés de l'hôtellerie, avec le local 31, ne pouvaient se négocier de bonnes conditions de travail. Non seulement parce que c'était le local 31 qui, seul, décidait unilatéralement de ce qui était bon pour nous, mais aussi parce qu'il négociait des augmentations salariales frisant le ridicule, augmentations qui étaient d'ailleurs concédées avec bonheur par les patrons.

Tout ça a changé avec la CSN. Les patrons de l'Auberge des Gouverneurs l'ont compris, eux qui croyaient casser la grève des syndiqués après quelques semaines. Les patrons du Méridien l'ont réalisé eux qui se sont surpris du rejet quasi unanime de leurs "offres globales et finales". Les patrons des Holiday Inn l'ont eux aussi réalisé lors de la grève de 24 heures, en pleine période du Carnaval, des deux syndicats de Québec. Les patrons du Hilton, quant à eux, l'ont déjà réalisé. Ils essaient de retarder depuis plus de quatre ans le jour où ils auront à négocier avec un vrai syndicat.

Mais si les patrons l'ont compris, ils essaient néanmoins de ne pas le laisser voir. Pour preuve, on n'a qu'à regarder ce qu'ils offrent. Au Méridien, dans ses offres, le patron offre 8% d'augmentation par année pour le personnel à pourboire, soit .25 cents l'heure, et 9% pour le personnel sans pourboire, soit environ .35 cents l'heure.

Et pas de formule d'indexation! Pour ce qui est des conditions de travail, ce n'est guère plus reluisant: presque rien sur les congés maladie, les vacances, le temps supplémentaire, etc...

Tiens, c'est étrange, on dirait que ces offres-là ressemblent à d'autres offres semblables faites par des patrons de d'autres hôtels.

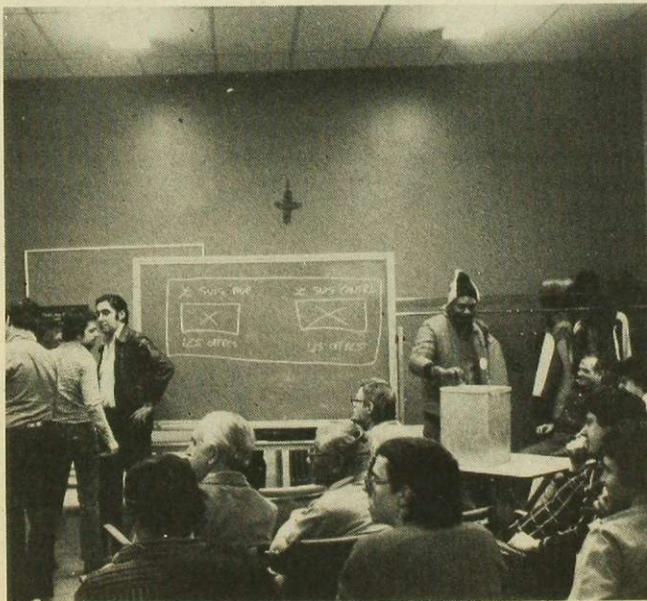
VERS UN FRONT COMMUN

Dans l'hôtellerie, les patrons, depuis les tout débuts, s'épaulent entre eux. À la demande d'accréditation du Hilton, il y a plus de quatre ans, les directeurs des hôtels de la région de Québec assistaient aux séances du Tribunal du Travail. Lors des négociations déjà entreprises dans la plupart des hôtels, les employés se voient servir les mêmes textes à plusieurs tables de négociation.

Tout semble donc nous laisser croire que les patrons de l'hôtellerie forment un cartel et se concertent entre eux.

Face à ce cartel, les exécutifs des syndicats CSN dans l'hôtellerie se sont réunis et ont décidé de mettre sur pied un comité national d'information et de stratégie. Ce comité, composé de représentants du Méridien, des deux Holiday Inn, des deux Auberges des Gouverneurs et du Hilton, se réunit régulièrement pour évaluer la situation et coordonner les actions. D'autres hôtels, qui ne sont pas en négociation actuellement, ont fait part de leur intention de participer à ce comité.

De plus, la plupart des syndicats CSN ont déjà adopté une résolution faisant des revendications de l'Auberge des Gouverneurs leur plancher de revendications.



Les syndiqués du Méridien votent à scrutin secret sur le rejet ou l'acceptation des supposées "offres globales et finales" de leur employeur.

Certains syndicats, comme ceux des Holiday Inn, ont voté une résolution affirmant leur volonté de faire partie d'un Front Commun des hôtels.

Cette volonté d'un Front Commun s'articulant autour des revendications et de l'action semble généralisée. À 1,500 membres, nous sommes plus forts et plus solidaires pour résister aux attaques des patrons. Et cette force va nous permettre d'aller chercher une bonne convention, une convention qui nous protégera vraiment et qui nous permettra d'améliorer nos conditions de travail.

Dans ces négociations, les patrons ne nous feront pas de cadeau. Ils cherchent le profit maximum, nous cherchons à améliorer nos conditions. Ce que les travailleurs de l'Auberge des Gouverneurs à Ste-Foy ont obtenu, ce que nous obtiendrons, c'est par notre solidarité. Ce sera parce qu'on se tient ensemble, entre syndiqués, entre travailleurs du même secteur. Ce sera parce que nos revendications, ce sont les nôtres. Ce sera parce qu'on a décidé qu'on en avait assez de se faire bernier par le local 31 et ses petits jeux de coulisses avec les patrons.



Les syndiqués des Holiday Inn votent à scrutin secret sur le rejet ou l'acceptation de former un Front Commun CSN dans l'hôtellerie. La démocratie est la même partout à la CSN.

Et si on se comparait

SECTEUR PUBLIC OCCUPATION	NOMBRE D'HEURES/SEM	TAUX HORAIRE 79-80	TAUX HORAIRE 80-81
CONCIERGE	40	5.88	6.41
CONCIERGE	35	6.07	6.61
PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN (TRAVAUX LOURDS)	38 3/4	5,89	6.43
PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN (TRAVAUX LÉGERS)	38 3/4	5.69	6.22
PORTIER	38 3/4	5.69	6.22
PRÉPOSÉ À L'ASCENSEUR	38 3/4	5.69	6.22
OUVRIER DE MAINTENANCE	38 3/4	6.75	7.34
OUVRIER DE MAINTENANCE	35	6.75	7.34
CONCIERGE DE NUIT	40	6.56	7.14
CUISINIER	38 3/4	7.38	8.00
AIDE-CUISINIER	38 3/4	6.42	6.99
PÂTISSIER-BOULANGER	38 3/4	7.38	8.00
BOUCHER	38 3/4	7.38	8.00
COMMIS	35	5.69	6.22
MAGASINIER	35	6.20	7.03
BUANDIER	38 3/4	6.67	7.25
PRÉPOSÉ À LA BUANDERIE	38 3/4	5.69	6.22
COIFFEUR	36 1/4	6.24	6.81
RÉCEPTIONNISTE	35	5.74	6.27
DACTYLO	35	5.74	6.27
SECRÉTAIRE	35	5.76	6.29
TÉLÉPHONISTE	35	5.78	6.31
CAISSIER À LA CAFÉTÉRIA	35	5.86	

(offre patronale du 11 novembre 79)

Les salaires sont tirés du Bulletin de liaison du Secteur Public #27 de Décembre 79:

Il se peut que la description des tâches ne corresponde pas exactement à celles effectuées dans le secteur hôtelier. Cependant, ces chiffres peuvent être utilisés à titre indicatif.



À la CSN, les travailleurs ont droit de parole, c'est pour ça qu'ils tiennent à la satisfaction de leurs revendications.

Des gains à l'Auberge des Gouverneurs



Nous reproduisons ici les principales recommandations du médiateur spécial dans le conflit de l'Auberge des Gouverneurs à Ste-Foy. Ces recommandations font partie d'un rapport global à être accepté en totalité. Les syndiqués de l'Auberge ont accepté à 90 pour cent ce rapport.

Le rapport du médiateur Marcel Béliveau fait en sorte que le salaire de base de la femme de chambre passe de \$3.47 à \$5.00 l'heure avec une augmentation de .50 cents à la date anniversaire de la signature de la convention d'une durée de deux ans.

Le barman voit son salaire porté à \$4.40 (section piano) et à \$4.99 à la date anniversaire. Le 1er cuisinier touchera \$7.00 l'heure et \$7.70 à la date anniversaire.

Les majorations de salaire sont de 20 pour cent en moyenne à la date de la signature de la convention puis d'environ 12 pour cent un an après la date de signature.

Le montant forfaitaire rétroactif versé aux employés variera entre \$1,200 et \$1,800 par employé, tout dépendant de la classification.

Pour combler la hausse du coût de la vie pendant la durée de la convention, chaque travailleur aura droit à environ \$625 sur la base de 2,000 heures travaillées par année.

Les employés auraient droit à 12 congés fériés et six jours de congé de maladie par année. Parmi les jour-

nées de congé, signalons le 24 et 25 décembre ainsi que le 1er et le 2 janvier. Si un jour de congé est travaillé, l'employé a droit à son salaire au taux double ou à son salaire à taux simple plus une autre journée de congé de son choix. Par contre, si l'employé est cédulé pour être en congé et qu'il travaille, il a droit à sa journée au taux triple ou sa journée au taux double et une journée de congé de son choix.

Les employées auront droit à un congé maternité sans solde situé entre le début du 7ième mois de la grossesse et la fin du deuxième mois suivant l'accouchement. La salariée peut alors revenir sur son poste avec tous ses droits.

Au niveau des vacances, l'employé ayant 1 an de service a droit à 2 semaines de vacances à 4% du salaire gagné, celui ayant trois ans aura droit à 2 semaines à 5%, celui ayant 4 ans à 3 semaines à 6%, celui ayant 8 ans à 4 semaines à 8%, celui ayant 10 ans à 5 semaines à 10% et celui ayant 12 ans de service a droit à 5 semaines à 11% du salaire gagné.

Les congés de maladie sont accumulables et sont payés au 15 décembre de chaque année. D'autre part, les salariés dont les heures sont brisées, reçoivent une prime additionnelle de vingt-cinq cents par heure travaillée.

Enfin, le représentant du syndicat ainsi que le témoin principal lors de l'arbitrage d'un grief sont libérés sans perte de salaire et les frais d'arbitrage sont partagés à parts égales entre le syndicat et l'employeur.

Enfin, une vraie convention!

Les salariés de l'Auberge des Gouverneurs à Ste-Foy ont conclu une entente sur les textes qui suivent avec leur employeur. Ces textes définissent les conditions de travail des salariés. Nous nous sommes contentés ici de parler des principaux textes de la convention, il faut cependant être conscient que nous n'avons pu énumérer tous les gains obtenus par les syndiqués CSN.

Ces gains brisent le "pattern" de convention du local 31'. Dorénavant, les syndiqués de la CSN ont de meilleures conditions de travail, et de loin!... quand on les compare aux travailleurs prisonniers du local 31.

Cette convention, chaque salarié de l'Auberge des Gouverneurs Ste-Foy en aura une. Qui plus est, elle est basée sur leurs revendications. Non seulement les syndiqués ont pu élaborer leurs propres revendications, mais ils ont pu entériner ces textes.



Les conditions de travail qui suivent sont donc le plancher de conditions de travail que veulent avoir les autres syndiqués CSN dans l'hôtellerie.



Contrat à forfait

Tout contrat à forfait est interdit, à moins de besoins de main d'oeuvre spécialisée (ex: ascenseurs) pour l'entretien. L'employeur peut avoir recours à des firmes extérieures lors de l'exécution de travaux urgents si le personnel régulier est déjà en fonction et que cela ne les prive pas de temps supplémentaire.

Définitions de salarié régulier

Est salarié régulier celui qui a complété sa période de probation de 30 jours. Celui qui est habituellement cédulé 2 jours ou moins par semaine est considéré comme salarié régulier à temps partiel.

Changements technologiques

Personne ne peut être mis à pied par suite de l'abolition d'un poste dû à la mise en place d'un nouvel appareil qui effectue le travail effectué auparavant par le salarié.

Libérations pour négocier

L'employeur libère, sans perte de salaire, six délégués à la fois pour participer aux séances de négociation et de conciliation de la convention collective. De plus, quatre délégués de départements différents sont libérés sans solde pour assister aux congrès de la CSN, etc.. Les syndiqués ont droit à 24 jours par année pour ce type de libération, ainsi qu'à un autre 24 jours par année pour la formation syndicale. De plus, un délégué est libéré à chaque lundi pour s'occuper des affaires syndicales.

Ancienneté

L'ancienneté est le critère déterminant dans l'allocation des postes. De plus, les mises à pied, réduction de personnel et rappel au travail se font par ordre d'ancienneté. Dans les cas de mises à pied, le préavis est de 3 semaines.

Mesures disciplinaires

Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet de griefs et l'employeur doit rencontrer le salarié concerné et le délégué syndical. De plus, les offenses datant de plus de six mois sont rayées du dossier de l'employé.

Congés sociaux

Le salarié a droit à 5 jours payés dans les cas de décès de son conjoint ou de son enfant; à trois jours dans les cas de décès de son père, mère, frère, soeur, beau-père et belle-mère; à un jour pour assister aux funérailles de son beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père et grand-mère ou lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant; à 5 jours lorsqu'il se marie et à un jour lors du mariage d'un frère, soeur, père, mère ou enfant.



L'employé a droit à un congé sans solde d'un mois, une fois l'an, s'il a deux ans de service et qu'il en a fait la demande 4 semaines à l'avance; il a droit à 2 mois lors de l'adoption d'un enfant.

Période de repos

Les salariés de l'entretien ménager, de la conciergerie, de la cuisine et de la réception ont droit à une période de repas de 30 minutes payées. De plus, les salariés ont droit à 15 minutes l'avant-midi et 15 minutes l'après-midi en guise de période de repos. L'employeur fournit les repas et le café gratuitement.

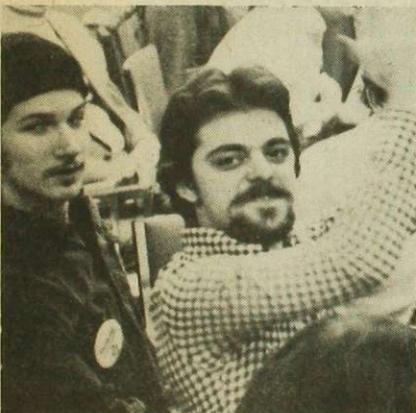
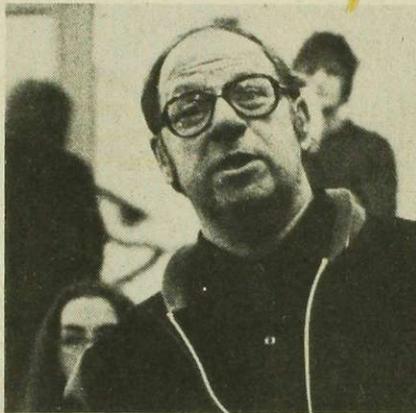
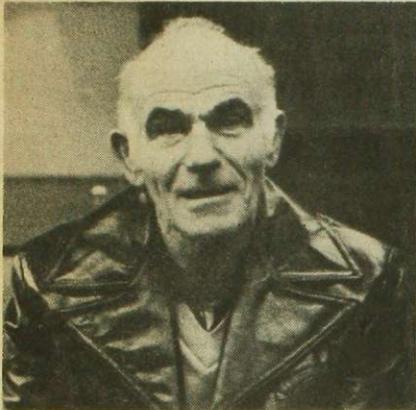
Semaine de travail

La semaine de travail est de 37 heures pour les employés de l'entretien ménager, de 37 1/2 heures pour les employés de la conciergerie, de la cuisine et de la réception, de 45 heures pour les bars, de 40 heures pour la maintenance et le magasin, et de 45 heures pour la salle à manger, les banquets et le service aux chambres. Dans la majorité de ces cas, la semaine est de 5 jours. Par ailleurs, les salariés de l'entretien ménager font 13 chambres par jour.

Pourboires

Le chasseur reçoit .60 cents par bagage lors des tours organisés et à compter du 1er janvier 1980, soixante-dix cents. Les clients sont placés de façon la plus égale possible entre les sections de la salle à manger. De plus, l'employeur convient de payer 15% de l'addition d'un groupe organisé de clients aux salariés de la section où ils ont été servis.

Les travailleurs de l'hôtellerie ont le droit de vivre décemment comme tout le monde



**Nos revendications,
on y tient!**

