
**CONVENTION
COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

INTERVENUE
ENTRE

**LE SYNDICAT
DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.**

ET

CORPORATION DU PARC RÉGIONAL DE VAL-JALBERT (CPRVJ)

UNITÉ DE NÉGOCIATION :
CORPORATION DU PARC RÉGIONAL DE VAL-JALBERT (CPRVJ)

2019-2024

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
ARTICLE 1 – Interprétation.....	1
ARTICLE 2 - Reconnaissance du syndicat et champ d'application	4
Champ d'application	4
ARTICLE 3 - Responsabilités et fonctions de l'employeur, pratiques interdites.....	6
ARTICLE 4 - Régime syndical	8
ARTICLE 5 - Droit d'affichage et transmission de documents.....	10
ARTICLE 6 - Réunions syndicales.....	11
ARTICLE 7 - Absence pour activités syndicales	12
ARTICLE 8 - Comité de relations du travail.....	13
ARTICLE 9 - Représentation syndicale.....	14
ARTICLE 10 - Procédure de règlement des griefs	15
ARTICLE 11 - Arbitrage	17
ARTICLE 12 - Mesures disciplinaires et administratives	18
Consultation du dossier personnel.....	18
Mesures administratives	18
Mesures disciplinaires	19
ARTICLE 13 – Classification, classement et maintien de l'équité.....	20
Détermination de la classe d'emploi à l'embauche.....	20
Création de nouvelles classes ou modifications d'attributions	20
Intégration	21
Avancement d'échelon.....	21
Avancement d'échelon accéléré	21
Échelon attribué lors d'une promotion.....	22
Désignation provisoire et remplacement temporaire	22
Modifications des fonctions.....	22
ARTICLE 14 - Évaluation.....	24
ARTICLE 15 - Service	25
ARTICLE 16 - Mouvement de personnel	26
Fonctionnement de la liste de rappel	26
Demande de mutation	27
Rappel et mise à pied des salariés réguliers sur horaire.....	28
ARTICLE 17 - Préavis de mise à pied.....	30
ARTICLE 18 - Changements techniques, technologiques ou administratifs.....	31
Changements techniques, technologiques ou administratifs.....	31

Critères de sélection du salarié visé	31
ARTICLE 19 - Pratiques administratives	32
ARTICLE 20 - Formation et perfectionnement	33
ARTICLE 21 - Langue de travail	34
ARTICLE 22 - Santé et sécurité au travail	35
ARTICLE 23 - Costumes et uniformes	36
ARTICLE 24 - Heures de travail.....	37
Heures de travail du personnel administratif et de bureau	37
Heures de travail du personnel régulier sur horaire et occasionnel de la catégorie du personnel ouvrier.....	37
Aménagement des horaires de travail et de la semaine de travail	38
ARTICLE 25 - Absence sans traitement	39
ARTICLE 26 - Absence pour affaires judiciaires	40
ARTICLE 27 - Vacances.....	41
ARTICLE 28 - Jours fériés et chômés.....	42
ARTICLE 29 - Congés sociaux	44
Salarié régulier sur horaire et occasionnel	44
ARTICLE 30 - Droits parentaux	45
ARTICLE 31 - Journées de maladie et affaires personnelles	48
ARTICLE 32 - Rétrogradation, réorientation professionnelle ou congédiement administratif.....	50
ARTICLE 33 -Accidents du travail et maladies professionnelles	52
Indemnités et avantages.....	52
Assignation temporaire	53
Droit de retour au travail	53
Dispositions générales.....	53
Salarié occasionnel.....	53
ARTICLE 34 - Régime de retraite	55
ARTICLE 35 - Rémunération	56
ARTICLE 36 - Surtemps	58
ARTICLE 37 - Allocations et primes.....	60
ARTICLE 38 - Versement des gains	61
ARTICLE 39 -Frais de voyage d'assignation et d'usage de voiture personnelle.....	62
ARTICLE 40 - Durée de la convention collective	63
LETTRE D'ENTENTE #1 - Intégration	64
LETTRE D'ENTENTE #2 – Restauration 2019	68
LETTRE D'ENTENTE #3 – Échelle étudiants sauveteurs.....	70
ANNEXE 1 – Échelle de traitement 2019.....	71

ANNEXE 1 – Échelle de traitement 2020.....73
ANNEXE 1 – Échelle de traitement 2021.....74
ANNEXE 1 – Échelle de traitement 2022.....75
ANNEXE 1 – Échelle de traitement 2023.....76

TABLE DES MATIÈRES (ordre alphabétique)

Absence pour activités syndicales	12
Absence pour affaires judiciaires	40
Absence sans traitement	39
Accidents du travail et maladies professionnelles	52
Allocations et primes.....	60
Arbitrage.....	17
Changements techniques, technologiques ou administratifs.....	31
Classification, classement et maintien de l'équité	20
Comité de relations du travail	13
Congés sociaux	44
Costumes et uniformes.....	36
Droit d'affichage et transmission de documents	10
Droits parentaux	45
Durée de la convention collective	63
Évaluation.....	24
Formation et perfectionnement	33
Frais de voyage d'assignation et d'usage de voiture personnelle.....	62
Heures de travail	37
Interprétation	1
Journées de maladie et affaires personnelles	48
Jours fériés et chômés.....	42
Langue de travail	34
Mesures disciplinaires et administratives	18
Mouvement de personnel	26
Pratiques administratives.....	32
Préavis de mise à pied	30
Procédure de règlement des griefs	15
Reconnaissance du syndicat et champ d'application	4
Régime de retraite	55
Régime syndical	8
Rémunération.....	56
Représentation syndicale	14

Responsabilités et fonctions de l'employeur, pratiques interdites.....	6
Rétrogradation, réorientation professionnelle ou congédiement administratif	50
Réunions syndicales.....	11
Santé et sécurité au travail	35
Service	25
Surtemps.....	58
Vacances.....	41
Versement des gains.....	61

ARTICLE 1 – Interprétation

1,01 Dans la convention collective, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose:

Chef d'équipe : Salarié qui est désigné par l'employeur pour effectuer des fonctions de chef d'équipe envers d'autres salariés et peut occasionnellement être contacté, en dehors de ses heures de travail, en contrepartie de la rémunération rattachée à cette qualification en vertu de l'article 13.

Conjoint

i) celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnu par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, avec une personne qu'elle présente publiquement comme son conjoint. Il est entendu que la dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjoint;

Lors du décès du salarié, la définition de conjoint ne s'applique pas si le salarié ou la personne qu'il présentait publiquement comme son conjoint était marié à une autre personne ;

ii) malgré le sous paragraphe i), aux fins des articles 29, 30 et 31, on entend par conjoint les personnes:

a) qui sont mariées et cohabitent;

b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjoint.

Département : le regroupement de salariés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat ;

Emploi régulier sur horaire : emploi pour lequel les services d'un salarié sont requis, chaque année, en raison des exigences du service, pendant au moins 560 heures dans un même emploi au cours de deux années financières consécutives ;

Emploi régulier sur appel : emploi pour lequel les services d'un salarié sont requis chaque année, en raison des exigences du service, pour un nombre d'heures variable dans un même emploi au cours d'une même année financière ;

Emploi occasionnel : emploi pour lequel les services d'un salarié sont requis pour parer à un surcroît de travail ou pour remplacer un salarié temporairement absent pour congé autorisé selon les dispositions de la convention collective ;

Employeur : Corporation du Parc régional de Val-Jalbert (CRRVJ) ;

Enfant à charge :

- i) une personne âgée de moins de dix-huit (18) ans à l'égard de laquelle le salarié ou son conjoint exerce l'autorité parentale; une telle personne est considérée enfant à charge jusqu'à son vingt et unième (21e) anniversaire de naissance à la condition qu'elle n'ait pas de conjoint et que le salarié ou son conjoint subviennent à ses besoins dans une large mesure;
- ii) une personne sans conjoint âgée de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquentant à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, à l'égard de laquelle le salarié ou son conjoint exercerait l'autorité parentale si elle était mineure;
- iii) une personne majeure domiciliée chez le salarié, sans conjoint, à l'égard de laquelle le salarié ou son conjoint exercerait l'autorité parentale si elle était mineure, et atteinte d'une invalidité totale ou d'une déficience fonctionnelle visée dans un règlement du gouvernement survenue avant l'âge de dix-huit (18) ans.

Mutation : mouvement d'un salarié d'un corps d'emploi à un autre corps d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou, s'il s'agit de corps d'emploi comportant un taux de traitement unique dont le taux est identique ;

Période d'essai : Période pendant laquelle un salarié acquiert son droit de rappel.

Promotion : l'accès d'un salarié à une classe d'emploi d'une autre classification comportant une échelle ou un taux de salaire supérieur ;

Salarié à l'essai : Salarié qui n'a pas encore acquis son droit de rappel conformément aux dispositions de l'article 16.

Salarié étudiant : un salarié inscrit dans une institution d'enseignement aux fins de l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme, qui ne remplit pas toutes les tâches des postes réguliers et dont les fonctions sont décrites à l'embauche.

Salarié régulier sur horaire et régulier sur appel : un salarié qui a acquis un droit au rappel conformément aux dispositions du paragraphe 16,14 ;

Salarié occasionnel : un salarié qui occupe un emploi à caractère occasionnel ou embauché pour remplacer un salarié temporairement absent pour congé autorisé selon les dispositions de la convention collective ;

Semaine : une période de sept (7) jours consécutifs s'étendant de minuit le dimanche à minuit à la fin du septième jour ;

Supérieur hiérarchique : la personne qui, au sens et pour les fins de la convention collective, constitue le deuxième palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès du salarié ;

Supérieur immédiat : la personne qui, au sens et pour les fins de la convention collective, constitue le premier palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès du salarié ;

Syndicat : le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec Inc.;

Unité de négociation : l'unité de négociation décrite à l'article 2 de la convention collective portant le numéro d'accréditation AQ-2001-1420.

- 1,02 L'emploi du masculin dans les expressions et termes de la convention collective est effectué sans discrimination aucune, mais uniquement dans le but d'alléger les textes et comprend le féminin.
- 1,03 Les annexes et les lettres d'entente signées par les parties font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 2 - Reconnaissance du syndicat et champ d'application

2,01 L'employeur reconnaît que le syndicat est, pour les fins de la négociation collective et pour l'application de la convention collective, le représentant exclusif de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire du travail.

L'employeur avise, par écrit, le syndicat de l'exclusion de tout salarié visé par le certificat d'accréditation tout en lui indiquant les motifs de cette exclusion. **Cet avis doit être expédié au secrétariat général du SFPQ au 5100 des Gradins, Québec QC.**

Un désaccord sur l'exclusion d'un salarié de l'unité de négociation peut faire l'objet, par l'employeur, d'une requête auprès du Commissaire du travail et le salarié demeure syndiqué jusqu'à ce que le Commissaire en décide autrement.

Champ d'application

2,02 La convention collective s'applique à tous les employés, salariés au sens du Code du travail, couverts par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes:

a) Pour le salarié occasionnel et le salarié à l'essai:

le salarié occasionnel et le salarié à l'essai ne bénéficient des avantages de la convention collective que relativement aux dispositions suivantes :

- Article 1 - Interprétation;
- Article 2 - Reconnaissance du syndicat et champ d'application;
- Article 3 - Responsabilités et fonctions de l'employeur, pratiques interdites;
- Article 4 - Régime syndical;
- Article 5 - Droit d'affichage et transmission des documents;
- Article 6 - Réunions syndicales;
Détermination de la classe d'emploi;
Détermination de l'échelon à l'embauche;
Avancement d'échelon ;
- Article 21 - Langue de travail;
- Article 22 - Santé et sécurité au travail;
- Article 23 - Costumes et uniformes;
- Article 24 - Heures de travail;
- Article 27 - Vacances (paragraphe 27,01 et 27,04);
- Article 28 - Jours fériés et chômés (paragraphe 28,01 à 28,04 et 28,08);
- Article 29 - Congés sociaux (paragraphe 29,02 à 29,05);
- Article 30 - Droits parentaux;
- Article 33 - Accidents du travail (paragraphe 33,09);
- Article 35 - Rémunération;
- Article 36 - Surtemps;
- Article 38 - Versement de la paie;
- Article 39 - Frais de voyage, d'assignation et de voiture personnelle;
- Article 40 - Durée de la convention collective.

Le salarié a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage s'il se croit lésé à l'égard des droits qui lui sont reconnus aux présentes dispositions.

Ces dispositions s'appliquent uniquement pour la période où le salarié travaille effectivement.

b) Pour le salarié étudiant:

ce salarié ne bénéficie des avantages de la convention collective que relativement aux dispositions suivantes :

- Article 1 - Interprétation;
- Article 2 - Reconnaissance du syndicat et champ d'application;
- Article 3 - Responsabilités et fonctions de l'employeur, pratiques interdites;
- Article 4 - Régime syndical;
- Article 5 - Droit d'affichage et transmission de documents;
- Article 6 - Réunions syndicales;
- Article 12 – Consultation du dossier personnel (paragraphe 12,02);
- Article 15 – Service (paragraphe 15,01 et 15,04);
- Article 21 - Langue de travail;
- Article 22 - Santé et sécurité du travail;
- Article 23 - Costumes et uniformes;
- Article 24 – Heures de travail;
- Article 27 – Vacances (paragraphe 27,01 et 27,04);
- Article 28 - Jours fériés et chômés (paragraphe 28,05 à 28,08);
- Article 30 - Droits parentaux;
- Article 35 – Rémunération (paragraphe 35,01 et 35,04);
- Article 36 – Surtemps;
- Article 38 - Versement des gains.
- Article 40 – Durée de la convention collective.

La semaine de travail de l'étudiant est de quarante (40) heures dans une semaine de calendrier, sans garantie d'heures de travail.

L'étudiant bénéficie uniquement du taux horaire prévu à l'annexe 3.

La période de probation du salarié étudiant s'entend de sa première saison de travail.

L'étudiant a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage s'il se croit lésé à l'égard des droits qui lui sont reconnus aux présentes dispositions.

Ces dispositions s'appliquent uniquement pour la période où le salarié travaille effectivement.

ARTICLE 3 - Responsabilités et fonctions de l'employeur, pratiques interdites

3,01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur, sauf dans la mesure où la convention collective contient une stipulation expresse à l'effet contraire.

3,02 Dans le cas où un salarié est poursuivi en justice ou est assigné à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde, l'employeur désigne un procureur pour assurer une défense pleine et entière au salarié, et ce, aux frais de l'employeur.

Le procureur désigné par l'employeur est choisi, après consultation avec le salarié visé par le présent paragraphe, parmi les procureurs que l'employeur a à sa disposition.

Si de telles poursuites entraînent pour le salarié une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci sera payée par l'employeur, sauf dans le cas de faute lourde.

Le salarié aura droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur.

3,03 Malgré la notion de faute lourde prévue au paragraphe 3,02, les parties reconnaissent que certains actes ou gestes posés par un salarié de bonne foi dans des circonstances particulières peuvent quand même faire l'objet de l'assistance judiciaire et de la protection.

Lorsque l'employeur entend refuser à un salarié l'assistance judiciaire prévue au paragraphe 3,02 pour le motif qu'il y a faute lourde, le supérieur hiérarchique en informe par écrit le salarié dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande écrite.

Le salarié peut, dans les trente (30) jours de la réception de la décision du supérieur hiérarchique ou de sa mise à la poste par courrier recommandé, recourir à la procédure de règlement des griefs pour la contester.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, l'employeur désigne quand même un procureur à ses frais, conformément au paragraphe 3,02, et le salarié doit le rembourser si la décision de l'arbitre ou une entente entre les parties est à l'effet qu'il y a eu faute lourde

Pratiques interdites

3,04 Harcèlement sexuel et psychologique, violence au travail

Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Il est de la responsabilité de l'employeur de prendre des mesures raisonnables en vue de prévenir le harcèlement de toute sorte et la violence au travail.

Lorsque l'employeur reçoit une plainte écrite de harcèlement, il doit procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Ce dernier, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un représentant désigné par le syndicat, et libéré à cette fin sans perte de salaire.

L'employeur prend, le cas échéant, les mesures appropriées afin de faire cesser le harcèlement.

Le salarié reçoit une réponse écrite de l'employeur au plus tard dans les vingt et un (21) jours suivant la soumission de sa plainte. L'employeur transmet, à la demande du salarié seulement, une copie de la réponse au représentant syndical désigné.

Toute plainte ou grief est traité confidentiellement et doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

3,05 Discrimination

Les mécanismes prévus à la Charte des droits et libertés de la personne constituent pour le salarié l'unique recours utile lorsqu'il invoque l'un des motifs mentionnés à ladite Charte. Toutefois, ce recours ne peut limiter la preuve qui peut être faite devant l'arbitre de griefs lors de l'audition d'un grief.

3,06 L'employeur et le syndicat conviennent de prendre tous les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu exempt de violence

ARTICLE 4 - Régime syndical

Cotisation

- 4,01 L'employeur déduit de la paie de chaque salarié un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- 4,02 Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du syndicat, dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire général du syndicat. Ce montant ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un quelconque de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.
- 4,03 Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant le salaire du salarié, tout changement dans le montant à déduire du salaire du salarié prend effet à compter de la date effective du changement de salaire.
- 4,04 Dans le cas d'un salarié embauché après l'entrée en vigueur de la convention collective, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.
- 4,05 À la fin de chaque mois, l'employeur transmet au syndicat un chèque représentant le montant total des déductions ainsi faites, accompagné d'une liste et d'une bande magnétique produite selon les facilités de l'équipement utilisé par l'employeur, indiquant les nom et prénom, sexe, numéro d'assurance sociale, adresse domiciliaire, adresse de son lieu de travail, numéro de téléphone lorsque disponible et sauf si confidentiel, état civil, statut, classement, date d'entrée en fonction, date de naissance, centre de responsabilité et taux de salaire des salariés affectés par la déduction, ainsi que le montant des déductions individuelles

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale, à compter du trentième (30^e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

L'employeur doit informer le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance de toute modification dans les modalités de transmission des informations.

L'employeur transmet au syndicat, mensuellement, une liste des personnes exclues de l'unité de négociation.

La liste informatisée produite et transmise par le système de paie constitue la liste exigée à l'alinéa précédent.

- 4,06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il peut accepter de déduire ces arrérages par retenues sur la paie du salarié concerné, après consultation avec le syndicat sur le mode de remboursement.

Dans un tel cas, l'employeur ne peut être tenu responsable à l'égard du syndicat du solde des cotisations qui pourraient être dues par le salarié au moment où ce dernier quitte son emploi, et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur au salarié au moment de son départ.

- 4,07 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un salarié; le présent paragraphe s'applique

notamment aux déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un salarié régi par la convention collective.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisation aux individus, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives. Dans le cas d'une désignation provisoire dans un emploi hors de l'unité de négociation, l'employé n'a droit au remboursement de sa cotisation que s'il occupe l'emploi pour une période de plus de trente (30) jours.

4,08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à l'article 4 à compter du moment où un salarié cesse d'être régi par la convention collective.

ARTICLE 5 - Droit d'affichage et transmission de documents

- 5,01 L'employeur installe des tableaux à l'usage exclusif des syndicats à des endroits appropriés convenus entre les parties, dans les édifices qu'il occupe.
- 5,02 Le syndicat, sous la signature d'un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur tout avis de convocation d'assemblée, ou tout autre document de nature syndicale.
- 5,03 Le syndicat, par des représentants dûment autorisés, peut remettre aux salariés sur les lieux de travail, pendant les périodes de repas ou de repos, ou au début ou à la fin de chaque période de travail, tout document de nature syndicale.
- 5,04 L'employeur transmet au syndicat copie de tout document relatif à la convention collective émis à l'intention des salariés.
- 5,05 L'employeur remet un exemplaire de la convention collective à chaque salarié dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective et à tout nouveau salarié au moment de son entrée en fonction en lui mentionnant le nom des personnes occupant une fonction de délégué syndical.

De plus, il remet à chaque nouveau salarié un tiré à part de tout dépliant explicatif du régime de retraite dans la mesure où ce régime lui est applicable ainsi qu'une copie de la directive de classification de son corps d'emploi.

ARTICLE 6 - Réunions syndicales

- 6,01 Le syndicat peut être autorisé, par le représentant de l'employeur désigné à cette fin, à la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé du syndicat, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail, dans un local approprié.
- 6,02 L'employeur met à la disposition du syndicat, lorsque disponible, un local que le syndicat ou un représentant dûment autorisé peut utiliser, afin de recevoir en consultation les salariés pour fins d'enquêtes, demandes de renseignements, ou toutes autres informations syndicales.

ARTICLE 7 - Absence pour activités syndicales

7,01 Tout salarié officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités officielles du syndicat, et ce, aux conditions qui y sont stipulées.

7,02 L'employeur paie, pour la durée de la convention collective, un maximum de quatre (4) jours ouvrables, comme congés payés, pour la participation des salariés aux activités officielles du syndicat incluant, sous réserve des dispositions de la convention collective, le temps de préparation des séances des comités prévus à la convention collective, ou autres activités syndicales.

La détermination des jours d'absence pour participer aux activités doit être établie pour tenir compte du temps de déplacement nécessaire au salarié entre son lieu de travail et le lieu de la réunion.

7,03 Dans le cas de permis d'absence ou de libération accordés en vertu de l'article 7, le salaire et les avantages sociaux des salariés sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat, sous réserve des dispositions du paragraphe 7,02.

7,04 Le remboursement prévu au paragraphe 7,03 sera payé dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel accompagné d'une copie du formulaire de permis d'absence pour activités syndicales, indiquant le nom des salariés absents, la durée de leur absence, et la somme due, ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

7,05 Le permis d'absence prévu à l'article 7 est accordé, lorsque toutes les conditions prévues aux sous-paragraphe a), b) et c) sont remplies, au salarié dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service, ou au salarié dont les fonctions sont essentielles à la bonne marche du service s'il peut être remplacé pendant toute la durée de l'absence;

a) la demande doit être faite par écrit au supérieur immédiat, sur le formulaire prévu à cet effet, au moins cinq (5) jours avant la date du début de l'absence;

b) la demande doit être signée par le salarié et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que le salarié est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de la demande. La signature du représentant autorisé du syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur la demande de permis d'absence;

c) tout refus doit être signifié par l'employeur au moins deux jours avant la date du début de l'absence.

7,06 L'employeur convient d'accorder à tout salarié sur demande écrite faite au moins quinze (15) jours à l'avance, un congé sans solde pour occuper un emploi à plein temps au sein du syndicat ou d'un organisme supérieur. Ce salarié doit donner à l'employeur un avis de deux (2) semaines avant de revenir au travail. A son retour au travail, le salarié qui a obtenu un congé sans solde se voit attribuer le poste qu'il occupait avant son départ, et conserve le classement et le salaire auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas quitté le service de l'employeur.

Malgré l'alinéa précédent, si l'employeur a été dans l'obligation d'abolir son poste, ou si le congé sans solde a été d'une durée d'au moins vingt-quatre (24) mois, l'employeur doit alors lui attribuer, selon les emplois disponibles, des tâches correspondant à sa classe d'emploi

ARTICLE 8 - Comité de relations du travail

8,01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties s'engagent à former un comité de relations du travail composé d'au plus quatre (4) membres, dont deux (2) personnes désignées par l'employeur et deux (2) salariés désignés par le syndicat qui peuvent s'adjoindre une personne ressource externe.

Le but du comité est:

- a) de favoriser de saines relations patronales-syndicales en étudiant des problèmes particuliers concernant les conditions de travail;
- b) de convenir d'ententes particulières, portant sur des sujets déterminés par Corporation du Parc régional de Val-Jalbert (CPRVJ), sous réserve de leur ratification par les parties signataires de la convention collective.
- c) de favoriser une plus grande implication des salariés dans la gestion et le développement de Corporation du Parc régional de Val-Jalbert (CPRVJ), le comité de relations du travail pourra soumettre toute recommandation à l'égard des sujets suivants:
 - . la formation du personnel ;
 - . l'organisation du travail ;
 - . des mesures de création, de maintien et de prolongation des emplois ;
 - . le développement et la mise en valeur d'activités ou de nouveaux produits.
- d) de discuter et de recommander la mise en place de programmes d'accès à l'égalité et d'aide aux salariés aux prises avec des problèmes affectant leur efficacité au travail.

8,02 Les membres du comité se réunissent à une date convenue entre les représentants spécifiquement désignés à cette fin par les parties, et adoptent les règles de procédure qu'ils jugent utiles à leur bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour comportant un exposé sommaire des divers sujets à discuter. Un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres et aux salariés.

Les réunions du comité doivent se tenir durant les heures de travail des représentants désignés par le syndicat.

ARTICLE 9 - Représentation syndicale

9,01 Le syndicat peut nommer ou élire des salariés à la fonction de délégué syndical.

Les fonctions du délégué syndical consistent à informer tout salarié travaillant dans son champ d'action sur les modalités d'application de la convention collective, à l'assister dans la formulation et la présentation d'un grief, ainsi qu'à la préparation de commentaires relatifs aux avertissements écrits et à la notation, et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux diverses rencontres et procédures selon les dispositions prévues par la convention collective.

9,02 Dans les soixante (60) jours suivant la signature des présentes, l'employeur et le syndicat s'engagent à fournir la liste des personnes qui les représentent aux fins de l'application de la convention collective.

9,03 Un délégué syndical ou un représentant de grief peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de salaire, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

De plus, les dispositions de l'alinéa qui précèdent s'appliquent au délégué syndical ou au représentant des griefs aux fins de lui permettre d'accompagner, lors de l'audition, un salarié qui a exercé des recours devant un tribunal d'arbitrage et administratif.

9,04 L'employeur fera en sorte qu'un représentant du syndicat ou un délégué syndical qui doit rencontrer un salarié puisse avoir un endroit privé pour le faire.

ARTICLE 10 - Procédure de règlement des griefs

10,01 Toute mécontente par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention est réglée conformément aux dispositions du présent article.

10,02 Discussion préalable au dépôt d'un grief

La procédure de règlement des griefs se déroule de la façon suivante :

- a) une personne employée qui se croit lésée au sens de l'article 10,01 peut, seule ou accompagnée de son représentant syndical, présenter son grief à l'employeur, dans les trente (30) jours qui suivent cette prétendue violation ou fausse interprétation ou de la connaissance qu'elle en a eue; cette présentation se fait au moyen d'un écrit remis directement ou mis à la poste à l'employeur et au syndicat. Cet écrit dûment signé par la personne employée doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et permettre de préciser le droit recherché et les articles de convention collective visés.
 - b) à la demande écrite de l'employeur ou du syndicat, le(s) représentant(s) syndical (aux) accompagné(s) de la personne plaignante si cette dernière le désire, et le(s) représentant(s) de l'employeur doivent se rencontrer, et ce, pour étudier le grief dans les dix (10) jours de sa réception. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni à la personne employée, ni au syndicat;
 - c) dans le cas où plusieurs personnes employées se croient lésées au sens de l'article 10,01 par une même décision de l'employeur, un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit à l'employeur, selon la procédure prévue par l'article 10,02. Cet écrit doit indiquer le nom des personnes employées visées par le grief et contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché ;
 - d) l'employeur rend sa décision par écrit dans les quatorze (14) jours qui suivent cette rencontre ou, le cas échéant, au plus tard trente (30) jours suivant la réception du grief; dans l'un ou l'autre des cas, une copie de sa décision est transmise au syndicat ;
 - e) Un grief relatif au harcèlement peut être soumis dans les deux (2) ans du dernier événement qui donne lieu au grief ;
 - f) S'il s'agit du syndicat ou de l'employeur qui se croit lésé, la procédure prévue à l'article 10,02 s'applique.
- 10,03 Le syndicat ou l'employeur peut, aux conditions prévues par l'article 11,01, soumettre le grief à l'arbitrage si la décision de l'autre partie ne satisfait pas ou n'a pas été rendu dans les délais.
- 10,04 Une personne employée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par le fait d'être impliquée dans un grief.
- 10,05 Tout grief doit être présenté sur le formulaire prévu à cette fin. Un exposé du grief n'est pas réputé invalide pour le seul motif qu'il n'est pas conforme au formulaire. Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas.
- 10,06 Les délais prévus par la présente section, ainsi que tous les délais dans la convention en matière de procédure de règlement des griefs sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre

l'employeur et le syndicat. Cependant, les jours de vacances annuelles de la personne employée ne doivent pas être comptés dans le délai de présentation d'un grief.

Les jours fériés, les samedis et les dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation d'un grief pour la personne employée qui doit s'absenter de son lieu habituel de travail à la demande expresse de l'employeur, pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, est suspendu pendant la durée de son absence.

Il y a prorogation du délai lorsque le dernier jour du délai pour faire un grief ne correspond pas à une journée prévue par l'horaire de la personne employée à temps réduit. Dans ce cas, le délai pour ce faire est prorogé au jour suivant prévu par son horaire.

- 10,07 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants désignés à cette fin et elle lie l'employeur, le syndicat et la personne employée en cause.

ARTICLE 11 - Arbitrage

- 11,01 Lorsque l'une des parties demande qu'un grief soumis conformément aux dispositions de la présente convention collective soit porté à l'arbitrage, elle en informe l'autre partie. Cet avis doit être écrit, accompagné d'une copie du grief, et expédié à l'employeur dans les vingt-et-un (21) jours suivant l'expiration des délais prévus aux articles 10,02 et 10,03.
- 11,02 Le tribunal est constitué d'un arbitre nommé par les parties. Celles-ci tentent d'abord de s'entendre sur le choix d'un arbitre, et ce, dans les vingt (20) jours suivant l'avis de déférer du grief à l'arbitrage. Si les deux (2) parties ne parviennent pas à une entente sur le choix d'un arbitre dans ce délai, le cas est référé, par l'une ou l'autre des parties, au ministère du Travail afin que ce dernier en nomme un d'office, disponible dans les quatre-vingt-dix (90) jours, afin de procéder à une audition.
- 11,03 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure, mais doit avoir été soumis à un représentant de l'employeur dans les délais prévus à l'article 10.02, et à l'arbitrage dans les délais prévus à l'article 11.
- 11,04 L'arbitre décide des griefs conformément à la convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer.
- 11,05 L'arbitre doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date des plaidoiries à moins que le délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 11,06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont acquittés en parts égales entre les parties.
- 11,07 Lors de l'audition d'un grief à l'arbitrage, l'employeur maintient le salaire du plaignant pour le temps requis par l'arbitrage. Cependant, dans le cas d'un grief collectif, un seul plaignant peut être libéré sans perte de salaire.
- 11,08 Chaque partie assume les dépenses et les salaires de ses témoins.
- 11,09 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation sur le montant, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

ARTICLE 12 - Mesures disciplinaires et administratives

12,01 La gradation dans les sanctions est la suivante :

- Avertissement verbal ;
- Avertissement écrit ;
- Réprimande ;
- Relevé provisoire ;
- Suspension ;
- Congédiement.

Consultation du dossier personnel

12,02 Un salarié peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande au service du personnel.

Le salarié peut également consulter son dossier s'il est sur place, et ce, en présence du directeur de la Corporation du Parc régional de Val-Jalbert (CPRVJ) ou de son représentant désigné à cette fin. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier.

Pour le cas d'un salarié dont le dossier n'est pas conservé à son lieu de travail et qui désire le consulter, l'employeur devra prendre les mesures nécessaires pour rendre ce dossier ou une copie de celui-ci accessible dans les dix (10) jours de la demande.

Sous réserve des paragraphes 12,04 et 12,05, le salarié peut ajouter sa version, s'il le juge à propos, à un document apparaissant à son dossier et obtenir copie d'un tel document.

Mesures administratives

12,03 **Avertissement écrit**

L'avertissement est un avis de l'employeur qui a pour but d'attirer l'attention d'un salarié sur ses obligations.

12,04 Dans le cas d'avertissement écrit, les faits se rapportant aux motifs mentionnés ne peuvent être considérés avoir été admis par le salarié si celui-ci fait parvenir par écrit, sous pli recommandé et dans un délai de trente (30) jours, ses commentaires concernant l'avertissement écrit, et ce, à celui qui a émis l'avertissement. De plus, le contenu de l'avertissement écrit ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

12,05 Aucun avertissement écrit au dossier d'un salarié ne lui est opposable et doit être retiré de son dossier ainsi que les documents s'y référant, s'il n'a pas été suivi, à l'intérieur d'un délai de douze (12) mois de service, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

12,06 **Relevé provisoire**

Dans un cas présumé de faute grave, ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement un salarié de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, le supérieur immédiat ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire, et n'empêche pas l'imposition d'une mesure disciplinaire à l'égard du salarié.

De même, lorsqu'un salarié se présente au travail dans un état tel qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail pour une raison autre que l'invalidité, le supérieur immédiat ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions.

- 12,07 Un écrit constatant cette décision doit être transmis au salarié dans un délai de deux (2) jours. Le salarié continue de recevoir son salaire pendant la durée de son relevé provisoire sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa du paragraphe 12,06 pour lesquels le relevé provisoire est sans salaire.
- 12,08 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, un salarié ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seules la durée du relevé excédant trente (30) jours, la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa du paragraphe 12,06, ou la non-application du paragraphe 12,07, peuvent être contestées par grief, et ce, conformément à la procédure de griefs prévue à la convention collective. Cette possibilité de grief constitue pour le salarié l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

Mesures disciplinaires

- 12,09 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part du salarié à qui elle est imposée, sous réserve que les griefs de suspension ou de congédiement sont soumis conformément à la procédure de griefs prévue à la convention collective, dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.
- 12,10 Il est interdit à l'employeur de congédier ou suspendre une salariée pour la raison qu'elle est enceinte.
- La salariée, qui croit avoir été congédiée ou suspendue pour ce motif, peut recourir à la procédure des griefs dans trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur du congédiement ou de la suspension.
- Le présent paragraphe n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de congédier ou suspendre une salariée pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.
- 12,12 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer le salarié, par écrit, de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.
- 12,13 Sous réserve du paragraphe 11,10 en matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 12,14 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un salarié ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie à l'intérieur d'un délai de douze (12) mois de service, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, telle réprimande est retirée de son dossier.
- 12,15 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier du salarié. L'employeur verse au dossier du salarié copie de la sentence arbitrale ou de toute entente hors cour modifiant une mesure disciplinaire.
- 12,16 Le salarié convoqué à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance et peut exiger, s'il le juge nécessaire, la présence de son délégué syndical ou de son représentant des griefs.

ARTICLE 13 – Classification, classement et maintien de l'équité

Détermination de la classe d'emploi à l'embauche

- 13,01 Dès son embauche, le salarié est classé dans l'une ou l'autre des classes d'emploi du plan de classification.
- 13,02 Dans tous les cas, l'attribution par l'employeur d'une classe d'emploi est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle.

Le salarié appelé à exercer de façon principale et habituelle les attributions de deux (2) classes distinctes d'emploi de la classification, alternativement au cours d'une même semaine pour une période définie ou pour des périodes définies de quatre (4) mois ou plus de travail au cours d'une même année, peut se voir attribuer un double classement, c'est-à-dire deux (2) classements correspondant respectivement aux différentes attributions qu'il exerce de façon principale et habituelle.

Sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire ou que lui sont temporairement confiées des attributions de chef d'équipe en raison des nécessités du service, le salarié est appelé à exercer de façon principale et habituelle des attributions de la classe d'emploi à laquelle il appartient.

L'Employeur peut confier à un salarié des attributions de chefs d'équipe en raison des nécessités du service.

- 13,03 a) Lors de son embauche, le salarié est informé par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions.
- b) Tout salarié qui détient plusieurs années d'expérience ou une scolarité importante, ou des cartes de compétence, ou une qualification reconnue, peut se voir accorder une classe d'emploi et un échelon supérieur tenant compte de ses caractéristiques en lien avec le poste occupé.

Création de nouvelles classes ou modifications d'attributions

- 13,04 a) L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant l'entrée en vigueur de toute création de classe d'emploi et de toute modification à la classification des emplois ou à son économie générale pendant la durée de la convention collective.
- b) Une modification ou une création d'une nouvelle classe d'emploi doit, pour être valide, avoir fait l'objet d'une consultation préalable avec le syndicat.
- c) La consultation du syndicat se fera par l'intermédiaire d'un comité paritaire composé de deux (2) représentants de chacune des parties.

13,05 Nouvelle échelle de traitement

- a) L'échelle de traitement de tout nouveau corps ou de toute nouvelle classe d'emploi du personnel administratif et de bureau et ouvrier, constituée après la signature de la convention collective, est fixée par l'employeur sur la base des traitements prévus pour des corps ou classes d'emplois similaires dans des secteurs d'activités comparables.
- b) L'employeur doit transmettre toute nouvelle échelle de traitement au syndicat dans un délai suffisant pour lui permettre de formuler des représentations avant son approbation par l'autorité compétente.

- c) Si le syndicat croit que la nouvelle échelle de traitement approuvée par l'autorité compétente n'a pas été fixée conformément au sous-paragraphe a), il peut, dans les trente (30) jours suivant la réception ou la mise à la poste par courrier recommandé de cette nouvelle échelle de traitement, présenter un grief par écrit directement à l'employeur ou le mettre à la poste par courrier recommandé à l'adresse de l'employeur à l'intérieur du délai imparti.

Il en est de même lorsque le syndicat estime qu'une nouvelle échelle de traitement aurait dû être établie à la suite d'une modification significative à la classification.

Dans les vingt et un (21) jours suivant sa réception, l'employeur rend sa décision par écrit.

Si l'employeur fait défaut de décider du grief dans ledit délai ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant la décision de l'employeur ou l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision.

- 13,06 La décision rendue par l'arbitre est sans appel et exécutoire.
- 13,07 Les honoraires et dépenses des arbitres ainsi que le traitement et les dépenses des témoins au moment de l'arbitrage sont payés suivant les dispositions de la convention collective.
- 13,08 Les effets pécuniaires découlant de l'intégration d'un employé sont appliqués, le cas échéant, à compter de la date d'approbation de la directive modifiant la classification.

Intégration

- 13,09 Lorsque, compte tenu d'une modification apportée à la classification, il y a lieu d'ajuster en conséquence le classement de certains salariés, les règles d'intégration requises doivent faire l'objet d'une entente entre les parties.
- 13,10 À défaut d'entente entre les parties, l'employeur fixe les règles d'intégration et en transmet une copie au syndicat. Si ce dernier est en désaccord, il peut, dans les trente (30) jours suivant la transmission, soumettre le litige à un arbitre désigné par les parties. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire.

Avancement d'échelon

- 13,11 a) Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle de traitement d'une classe d'emploi du personnel administratif et de bureau et du personnel ouvrier s'effectue sur rendement satisfaisant sous forme d'avancement d'échelon par année de service complétée à compter de la première période de paie qui suit la date à laquelle un salarié justifie mille sept cent (1700) heures de travail ou dès que l'employé a complété 2 saisons d'opération.
- b) Nonobstant les dispositions qui précèdent, tout salarié, y compris le salarié en congé de préretraite, qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant six (6) mois ou plus, avec ou sans traitement, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, le salarié en congé avec traitement pour études de perfectionnement, la salariée en congé de maternité, le salarié en congé de paternité de même que tout salarié libéré en vertu du paragraphe 7,06, ne sont pas considérés comme étant absents du travail.

Avancement d'échelon accéléré

- 13,12 L'avancement d'un (1) échelon additionnel est accordé à la date d'avancement prévue lorsque le salarié de la catégorie du personnel administratif et de bureau a réussi des études de perfectionnement d'une durée

équivalente à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par l'employeur et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emploi à laquelle le salarié appartient.

L'avancement d'échelon prend effet à compter de la première période de paie complète qui suit la réception par l'employeur des attestations officielles requises dans la mesure où le salarié a eu droit à son avancement d'échelon précédent, tel que le prévoit le paragraphe 13,11.

Échelon attribué lors d'une promotion

- 13,13 À l'occasion d'une promotion, l'échelon attribué au salarié de la catégorie du personnel administratif et de bureau et ouvrier dans sa nouvelle classe d'emploi est généralement égal en nombre à son crédit d'expérience plus un (1). Toutefois, le salarié promu, dont le traitement antérieur serait plus élevé que le traitement correspondant à l'échelon ainsi attribué, est intégré à l'échelon dont le traitement dans la nouvelle classe à laquelle il est promu est égal ou immédiatement supérieur à son traitement antérieur ou, si celui-ci est plus élevé que le taux maximum de la classe à laquelle il accède, il conserve son ancien traitement et le dernier échelon de sa nouvelle classe lui est attribué.
- 13,14 Le salarié nommé suite à un concours interne par affichage, prévu au paragraphe 16,01, est intégré dans la nouvelle échelle de traitement à l'échelon qui est égal ou immédiatement supérieur à son traitement antérieur sous réserve du paragraphe 16,05.

Désignation provisoire et remplacement temporaire

- 13,15 a) Un salarié appelé par l'employeur à occuper un emploi de chef d'équipe, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à 5% de son taux de salaire ou de son traitement annuel de base calculée au prorata de la durée d'occupation.
- b) Un salarié appelé par l'employeur ou son représentant désigné à cette fin à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire ou en raison des nécessités du service, un emploi régi par la convention collective et rémunéré à un taux supérieur à celui de son emploi habituel reçoit le taux de salaire égal ou immédiatement supérieur de cette classe d'emploi pour la durée de cette occupation.
- c) Un même salarié ne peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux sous-paragraphe a) et b).

Modifications des fonctions

- 13,16 Le salarié qui prétend que les fonctions, dont l'exercice est exigé par l'employeur de façon principale et habituelle, autrement que pour fins de remplacement temporaire ou désignation provisoire pendant une période de plus de six (6) mois, correspondent à une classe d'emploi différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure habituelle.
- 13,17 L'arbitre qui fait droit à un tel grief n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement du salarié et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emploi pour laquelle le salarié a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle tel que l'employeur l'exigeait. Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques du salarié et celles prévues au plan.

Si l'arbitre fait droit à un tel grief, l'employeur peut décider de maintenir l'emploi ainsi réévalué ou rapporter les fonctions du salarié à ce qu'elles étaient avant d'être modifiées. Dans ce cas, le salarié ne reçoit la compensation monétaire que pour la période où il a occupé les fonctions de l'emploi réévalué.

- 13,18 Suite à l'établissement de l'équité salariale dans l'entreprise, l'employeur s'engage à maintenir l'équité salariale, tel que le prévoit la Loi sur l'équité salariale.
- 13,19 Les travaux d'établissement du plan de classification et de maintien de l'équité salariale se feront par le comité d'équité salariale qui a procédé à l'établissement du programme dans l'entreprise. En cas de désaccord, l'employeur peut aussi décider de procéder de façon unilatérale.

ARTICLE 14 - Évaluation

14,01 L'évaluation du rendement d'un salarié est une appréciation, par ses supérieurs, des résultats de son travail eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement de son travail.

Le formulaire d'évaluation préparé par l'employeur doit faire l'objet d'une consultation auprès du syndicat dans les trois(3) mois de la signature de la convention collective.

14,02 L'évaluation du rendement du salarié s'effectue au moins une fois par année.

14,03 L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par le supérieur du salarié. Le contenu de l'évaluation fait l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre le salarié et son supérieur immédiat, et son supérieur hiérarchique si ce dernier le juge à propos compte tenu des circonstances.

Copie de l'évaluation est remise au salarié. Sur réception de cette copie, le salarié signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. Le salarié qui refuse de signer l'original de son formulaire est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son supérieur la lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.

14,04 À compter de la date de réception de sa copie, le salarié dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé, à son supérieur ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont annexés à l'original de son formulaire conservé au dossier du salarié. Si dans ce délai de trente (30) jours le salarié conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par le salarié.

14,05 Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

14,06 Le salarié doit, lorsque requis et lorsque ses attributions le comportent, donner son avis lors de l'évaluation des salariés qu'il est appelé à initier, entraîner ou diriger.

14,07 Le délai de soumission des commentaires pour le salarié qui doit s'absenter de son lieu de travail pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour maladie, vacances et toute autre absence autorisée est prorogé pour la durée de son absence.

ARTICLE 15 - Service

15,01 Service: la période d'emploi d'un salarié régulier sur horaire, d'un occasionnel, d'un salarié à l'essai ou d'un salarié étudiant, calculée sur la base des jours et heures ouvrables rémunérés à taux simple, ou pour lesquels il reçoit une prestation ou compensation en temps; cette période se calcule en années, en jours ou en heures.

Aux fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau ou sept trois quarts (7 3/4) heures pour le personnel ouvrier, et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours;

Malgré ce qui précède, le service du salarié occasionnel, d'un salarié à l'essai ou du salarié étudiant n'est retenu que pour les fins de l'application des jours fériés et chômés, des droits parentaux, du pourcentage des vacances annuelles.

15,02 Le salarié régulier sur horaire perd son droit au rappel, son service et son nom est rayé de la liste de rappel dans les circonstances suivantes:

- a) la cessation définitive de l'emploi ;
- b) s'il quitte volontairement son emploi ;
- c) s'il est absent de façon continue, pour invalidité, durant plus de cent quatre (104) semaines consécutives;
- d) une mise à pied d'une durée dépassant vingt-quatre (24) mois consécutifs ;
- e) s'il fait défaut de se présenter dans le délai imparti ou de confirmer son acceptation de se présenter au travail à la date indiquée sur l'avis de rappel prévu au paragraphe 16,18, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent ;
- f) s'il fait défaut de se présenter au travail lorsque dûment appelé par l'employeur au cours de la même année financière.

15,03 Tout salarié régulier sur horaire nommé dans une fonction qui n'est pas régie par la convention collective conserve son service accumulé au moment de sa nomination, et il continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas six (6) mois.

Si tel salarié revient dans l'unité de négociation, il a droit d'être réintégré dans le poste qu'il occupait, pourvu que son retour s'effectue dans les six (6) mois de sa nomination. Ce délai expiré, le salarié peut invoquer son service pour appliquer sur un poste vacant ou un poste nouveau.

15,04 Certificat de travail

À l'expiration de son emploi, un salarié peut exiger que l'employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions, ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

ARTICLE 16 - Mouvement de personnel

Fonctionnement de la liste de rappel

- 16,01 Lorsque l'employeur comble un emploi régulier sur horaire nouvellement créé ou définitivement vacant, couvert par la convention collective, l'employeur procède à l'affichage du poste pour une période de sept (7) jours. Si les salariés réguliers ne sont pas à l'emploi, il leur en transmet une copie par courrier ou pour ceux qui l'auraient fournie, à leur adresse électronique.

Tous les employés qui peuvent y postuler compte tenu des expériences et qualifications requises seront appréciés selon les priorités suivantes :

- un employé régulier dans une autre classe d'emploi de la même saison d'opération;
- un employé régulier de la même classe d'emploi de l'autre saison d'opération;
- un employé régulier dans une autre classe d'emploi de l'autre saison d'opération;
- un employé occasionnel à l'embauche au moment de l'affichage ou qui a été à l'emploi au cours de l'année précédant immédiatement l'affichage du poste et qui a fait l'objet d'une évaluation positive;

Si aucune candidature n'est retenue, il en avise les employés ayant postulé par écrit puis procède au recrutement externe.

- 16,02 Aux fins d'application du paragraphe 16,01, l'emploi est accordé au salarié qui répond aux qualifications requises et aux exigences particulières reliées à la nature du travail de l'emploi à combler.

Si, sur un même poste, plusieurs salariés répondent aux conditions prévues à l'alinéa précédent, la durée du service prévaut.

- 16,03 L'affichage prévu au paragraphe 16,01 comporte, entre autres, le titre de l'emploi, une description sommaire de l'emploi, les qualifications requises et les exigences particulières reliées à la nature du travail, l'échelle de traitement, le département et le lieu de travail.

Copie de l'avis de concours est remis au représentant local du syndicat au moment de l'affichage.

- 16,04 L'employeur peut, après entente écrite avec le syndicat, convenir d'un délai moindre pour la période de l'affichage.

- 16,05 Tout salarié qui se porte candidat sur un emploi qui doit être comblé conformément au paragraphe 16,01 accepte, si un tel emploi lui est accordé, le taux de salaire prévu à la convention collective pour un tel emploi.

Tout salarié dont le taux de salaire est supérieur au taux de salaire de l'emploi à combler et qui se porte candidat à un tel emploi accepte, si un tel emploi lui est accordé, le taux de salaire de l'emploi à combler. Dans un tel cas, le salarié est intégré dans la nouvelle échelle de salaire au même échelon que son ancienne catégorie d'emplois au taux de salaire prévu à cette nouvelle catégorie d'emplois.

- 16,06 Le salarié nommé suite à l'affichage interne prévu au paragraphe 16,01 a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours. Cette période est de soixante (60) jours pour le salarié nommé suite à un affichage externe.

- 16,07 Le salarié régulier sur horaire qui ne se qualifie pas dans le nouvel emploi au cours de sa période d'essai réintègre son ancien emploi. Dans le cas contraire, le nom du salarié est ajouté à la suite des salariés déjà inscrits sur la liste des salariés réguliers sur horaire avant la mise à jour de la liste de rappel.

Le salarié régulier sur horaire peut, dans les mêmes délais, décider de retourner à son ancien poste.

- 16,08 Un emploi vacant peut être comblé temporairement par désignation de l'employeur pour un maximum n'excédant pas six (6) mois.

- 16,09 L'employeur convient, lorsqu'il décide de combler un emploi vacant ou de créer un poste nouveau hors de l'unité d'accréditation, de procéder à l'affichage de l'emploi dans son établissement durant une période de sept (7) jours. À l'occasion d'un tel affichage, le paragraphe 16,01 ne s'applique pas.

- 16,10 Lorsqu'un emploi est comblé contrairement aux dispositions de la convention collective, le syndicat peut, dans les trente (30) jours de la connaissance de l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief conformément à la procédure de griefs prévue à l'article 10 ou le mettre à la poste à l'adresse de l'employeur à l'intérieur du délai imparti.

Demande de mutation

- 16,11 Tout salarié qui désire une mutation avise son employeur au moyen de la formule de demande identifiée à cette fin.

Aux fins de l'application des présentes, l'employeur verse dans sa banque interne de candidatures les demandes de mutation reçues et les conserve jusqu'à avis contraire du salarié pour son corps d'emploi.

- 16,12 **Modalités d'intégration aux listes de rappel**

Lors de mutation, promotion et intégration du personnel régulier sur horaire, le rang du salarié sur la liste de rappel est déterminé de la façon suivante:

a) **Mutation**

Le salarié conserve son statut et son service et son nom est reporté à la suite des salariés déjà inscrits avant mise à jour de la liste de rappel si, après une période d'essai de trente (30) jours de travail, il est évalué positivement par son supérieur immédiat dans son nouvel emploi. Son nom est retiré de l'ancienne liste de rappel.

b) **Concours de promotion interne**

Le salarié conserve son statut et son service et son nom est reporté à la suite des salariés déjà inscrits avant mise à jour de la liste de rappel si, après une période d'essai de trente (30) jours, il est évalué positivement par son supérieur dans son nouvel emploi. Son nom est retiré de l'ancienne liste de rappel.

c) **Intégration du personnel**

Le salarié conserve son statut et son service. Il est intégré sur la nouvelle liste en tenant compte de son service.

d) Rang des salariés

Le rang des salariés visés aux sous-paragraphes a), b) et c) sur la nouvelle liste tient compte de la date de nomination dans le poste.

Si plusieurs salariés sur une même liste ont la même date de nomination, les salariés sont intégrés dans la nouvelle liste suivant leur service respectif et les modes d'intégration prévus ci-haut.

Si plusieurs salariés sur une même liste ont la même durée de service, l'ordre alphabétique prévaut.

- 16,13 L'employeur convient que le droit de rappel peut être exercé en vertu de deux listes de rappels soit l'une estivale qui est applicable entre le 1^{er} avril et le 31 octobre, et l'autre hivernale qui est applicable entre le 1^{er} novembre et le 31 mars, sur lesquelles chaque employé désireux d'être rappelé doit s'inscrire.

Il est convenu que les parties peuvent, d'un commun accord, modifier la durée d'application de l'une ou l'autre de ces listes.

Rappel et mise à pied des salariés réguliers sur horaire

ACQUISITION DU DROIT DE RAPPEL

- 16,14 Un salarié acquiert son droit de rappel et son nom est inscrit sur une liste de rappel des salariés réguliers sur horaire lorsque les trois (3) conditions suivantes sont remplies :

- a) il s'agit d'un emploi autre qu'occasionnel tel que défini au paragraphe 1,01 et qui se répète à chaque année ;
- b) avoir été à l'emploi pendant un minimum de cinq cent soixante (560) heures dans un même emploi dans un même emploi sur une période de deux (2) années;
- c) avoir fait l'objet d'une évaluation positive, dont copie est remise au salarié au plus tard dans les trente (30) jours suivant la fin de la période d'emploi et selon les normes prévues à l'article 14.

Le contenu d'une évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

Seul un salarié qui remplit les trois (3) conditions prévues à l'alinéa précédent concernant l'acquisition de son droit de rappel peut, dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste par l'employeur, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester la non-inclusion de son nom sur la liste.

- 16,15 Les listes de rappel sont établies par classe d'emploi sur le formulaire préparé à cette fin par l'employeur.

Le rang de chaque salarié dans une liste de rappel est déterminé par la durée du service qu'il a accumulé au service de la Corporation du Parc régional de Val-Jalbert (CPRVJ) ou en vertu de son droit de rappel sur cette liste; si sur une même liste plusieurs salariés ont une même durée de service, l'ordre alphabétique prévaut.

Une fois déterminé, le rang qu'occupe un salarié ne peut être modifié que si des modifications sont apportées à la liste résultant de l'application du paragraphe 16,16.

MISE À JOUR DE LA LISTE DE RAPPEL

- 16,16 L'employeur s'engage à procéder à une mise à jour des listes de rappel au moins une fois par année. Il en transmet une copie au syndicat et aux salariés par courrier ou, pour ceux qui l'auront fourni, à leur adresse électronique puis les affiche au bureau administratif au plus tard le 1^{er} mai.

Un salarié régulier sur horaire peut, uniquement pour contester la non-inclusion ou l'exclusion de son nom ou de son rang dans la liste et la durée de son service depuis le dernier affichage, recourir à la procédure de règlement des griefs, et ce, dans les trente (30) jours qui suivent la réception de la liste.

Un salarié n'est pas tenu de se présenter ou de demeurer au travail en dehors de la période d'emploi prévue à sa liste de rappel.

- 16,17 L'employeur doit convenir avec le syndicat de toute modification aux listes de rappel. De plus, si les modifications apportées aux listes de rappel font en sorte que des emplois visés par des listes distinctes, en raison de l'ancienne pratique, se retrouvent fusionnées, le nom des salariés bénéficiant d'un droit de rappel à leur égard est placé sur la liste qui leur devient applicable, le service de chacun d'eux leur étant maintenu.

RAPPEL AU TRAVAIL

- 16,18 Le travail à effectuer est confié en premier lieu aux salariés réguliers sur horaire en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée et en autant que ces salariés soient classés et qualifiés pour effectuer le travail à accomplir.

Lors du rappel, l'employeur doit transmettre, par courrier recommandé, un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle un salarié doit se rapporter.

Le salarié doit indiquer par écrit à son employeur dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel qu'il accepte de se présenter au travail à la date indiquée à l'avis de rappel, ou il perd son droit de rappel.

Les parties peuvent néanmoins convenir de réduire les délais prévus au présent paragraphe.

- 16,19 Avant de procéder au recrutement externe, l'employeur convient de donner priorité au salarié qui n'a pas atteint le nombre de jours suffisants pour être inscrit sur la liste de rappel à la condition d'avoir fait l'objet d'une évaluation positive dans la même classe d'emploi que le poste à combler.

- 16,20 Malgré les dispositions du paragraphe 16,18, l'employeur n'est pas tenu de confier à un salarié régulier sur horaire inscrit sur une liste de rappel le travail dont la durée prévisible n'excède pas cinq (5) jours consécutifs.

Un salarié n'est pas tenu de se présenter ou de demeurer au travail en dehors de la période d'emploi prévue à sa liste de rappel.

- 16,21 Malgré les dispositions du paragraphe 16,18, l'employeur peut, en dehors de la période couverte par la liste de rappel du salarié, prolonger la durée du contrat de travail du salarié pour une période maximale de trente (30) jours pour lui permettre de compléter un travail.

ARTICLE 17 - Préavis de mise à pied

- 17,01 Lorsque l'employeur procède à des mises à pied parmi les salariés pour manque de travail, il doit le faire par classe d'emploi suivant les départements dans la séquence suivante :
1. les salariés étudiants;
 2. les salariés occasionnels;
 3. les salariés à l'essai;
 4. les salariés réguliers sur horaire dans l'ordre inverse de leur rang déterminé sur la liste de rappel pourvu que les salariés demeurant au travail soient classés et qualifiés pour accomplir les tâches qui leur sont confiées.
- 17,02 L'employeur doit donner au salarié régulier sur horaire, un avis écrit avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour une période de plus de six (6) mois lorsque le licenciement ou la mise à pied survient avant l'expiration de sa période prévue d'emploi.
- 17,03 La durée du préavis est de une (1) semaine si la période d'emploi est de moins d'un (1) an et de deux (2) semaines si elle est d'un (1) an ou plus.

ARTICLE 18 - Changements techniques, technologiques ou administratifs

Changements techniques, technologiques ou administratifs

- 18,01 Avant d'introduire des changements d'ordre technique ou technologique ayant pour objet, notamment, l'installation de terminaux à écran de visualisation ou d'apporter des changements au plan d'organisation administrative qui, dans l'un ou l'autre de ces cas, ont pour effet de modifier les tâches des salariés, l'employeur doit consulter le syndicat sur les modalités d'application de tels changements et celui-ci peut, à cette occasion, formuler des recommandations.

L'avis de consultation doit contenir, en outre, des informations sur la nature des changements prévus, la date prévue de l'implantation, la formation prévue, le nombre de salariés affectés, les effets sur la classification et toute autre information pertinente en vertu de la convention collective.

Critères de sélection du salarié visé

- 18,02 Dans le cas d'un changement technique, technologique ou administratif, les salariés visés sont ceux visés par le changement.

Dans le cas où il n'y a qu'une partie des salariés qui sont touchés par un des événements cités à l'alinéa précédent et afin d'identifier les salariés visés, l'employeur procède d'abord sur une base volontaire en tenant compte de l'ancienneté accumulée. Si aucun salarié n'accepte, l'employeur peut désigner le salarié ayant le moins d'ancienneté s'il possède les qualifications ou les exigences requises pour occuper les fonctions de l'emploi visées par de tels changements.

ARTICLE 19 - Pratiques administratives

19,01 Cession

Sauf le cas de vente en justice, l'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'établissement visé à l'article 2 n'aura pas pour effet d'en invalider les dispositions et le nouvel employeur sera lié par la convention collective comme s'il y était nommé.

Dans le cas où il n'y a qu'une partie de l'établissement qui est visée et afin d'identifier les salariés concernés, l'employeur procède d'abord sur une base volontaire en tenant compte de l'ancienneté accumulée. A défaut, les salariés sont identifiés selon l'ordre inverse de leur rang.

19,02 Sous-traitance

Il appartient à l'employeur de définir les modes d'opération de son organisation et de définir les modalités afférentes à l'utilisation optimale de ses ressources.

19,03 Lorsque l'employeur envisage d'apporter des modifications substantielles à son organisation et que cette décision a pour effet de confier certaines activités à un tiers, il avise le syndicat de ses intentions dans un délai raisonnable pour lui permettre de formuler ses recommandations sur les motifs de cette décision et l'utilisation éventuelle des salariés affectés par cette décision.

19,04 Lorsque l'employeur envisage de confier un sous-contrat qui a pour effet de priver le salarié de son emploi, il consulte le syndicat pour lui permettre de formuler ses recommandations sur ses motifs de confier certaines activités à un tiers.

19,05 L'avis de l'employeur indique les conséquences possibles résultant de sa décision, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés susceptibles d'être touchés.

19,06 La consultation prévue au paragraphe 19,04 doit être effectuée au moins trente (30) jours avant que l'employeur ne prenne sa décision.

ARTICLE 20 - Formation et perfectionnement

- 20,01 Les parties reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des salariés.
- 20,02 Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches.
- 20,03 Les activités de formation s'entendent de toute activité conduisant à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat de qualification.
- 20,04 Lorsque l'employeur demande à un salarié de suivre des cours de perfectionnement, il doit rembourser les frais selon la politique actuellement en vigueur sur présentation d'une attestation à l'effet que le salarié a suivi assidûment ces cours. Dans les cas où le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, il doit remettre à l'employeur tout montant ainsi reçu.

ARTICLE 21 - Langue de travail

21,01 Les parties conviennent d'appliquer intégralement la Charte de la langue française.

ARTICLE 22 - Santé et sécurité au travail

- 22,01 En vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les salariés. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévues par les lois visant à protéger la santé et à assurer la sécurité des salariés seront respectées.
- 22,02 Les parties conviennent d'implanter des comités de santé et de sécurité qui assument les responsabilités des comités paritaires prévus dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail (Loi S-2.1).
- 22,03 En cas de désaccord au sein du comité, le ou les représentants des travailleurs adressent les recommandations au représentant de l'établissement qui est tenu d'y répondre par écrit dans les vingt et un (21) jours, en explicitant les points de désaccord.
- Si le désaccord persiste, il est soumis par les représentants des travailleurs respectivement à l'employeur et au syndicat pour analyse et règlement, s'il y a lieu.
- 22,04 L'employé qui prétend avoir été lésé pour un motif énoncé à l'article 227 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (L.R.Q.c.S-21) peut recourir à la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention collective.

ARTICLE 23 - Costumes et uniformes

- 23,01 En début de saison, l'employeur fournit gratuitement à ses salariés tout uniforme dont il exige le port, ainsi que tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité. S'il y a lieu, les déboursés occasionnés par la fourniture d'une veste identifiée à la Corporation du Parc régional de Val-Jalbert (CPRVJ) sont assumés à parts égales entre le salarié et l'employeur.
- 23,02 Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété, et le remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.
- L'employeur s'engage à fournir en début de saison deux (2) chemises et deux (2) pantalons pour lesquels l'employeur exige le port.
- Malgré ce qui précède, l'employeur fournit aux ouvriers certifiés et aux journaliers en début de saison, les quatre (4) chemises et quatre (4) pantalons pour lesquels il exige le port.
- 23,03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge des salariés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux, qui, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.
- 23,04 Les dispositions des paragraphes précédents, quant aux vêtements spéciaux, cessent de s'appliquer lorsque des recommandations des comités paritaires, prévus à l'article 22, précisent les obligations de l'employeur en vertu des lois existantes.
- 23,05 Les vêtements fournis par l'employeur sont identifiés à la Corporation du Parc régional de Val-Jalbert (CPRVJ).

ARTICLE 24 - Heures de travail

Heures de travail du personnel administratif et de bureau

- 24,01 La semaine normale de travail du salarié régulier sur horaire de la catégorie du personnel administratif et de bureau est de trente-cinq (35) heures réparties sur un maximum de cinq (5) jours de travail dans une semaine, sous réserve de l'article 36.

La durée quotidienne de travail est de sept (7) heures effectuées selon l'horaire de travail du salarié.

Malgré les dispositions du présent article, la semaine de travail du salarié régulier sur horaire peut être majorée jusqu'à un maximum de quarante (40) heures. Les heures ainsi majorées sont rémunérées à taux simple.

La majoration d'heures de travail ne peut être d'une durée inférieure à vingt (20) jours ouvrables consécutifs, sauf dans le cas de remplacement temporaire.

La durée quotidienne et la semaine de travail ne sont pas garanties.

- 24,02 Période de repas et temps travaillé

Le temps des salariés dont les fonctions comportent de travailler pendant leur période de repas, ainsi que le temps pris pour un repas par ceux qui n'ont pas droit à plus de trente (30) minutes à cette fin est considéré comme temps travaillé.

Heures de travail du personnel régulier sur horaire et occasionnel de la catégorie du personnel ouvrier

- 24,03 Malgré les dispositions des paragraphes qui précèdent, la semaine normale de travail des salariés réguliers sur horaire et occasionnels de la catégorie du personnel ouvrier est de trente-huit trois-quart (38¾) heures réparties sur un maximum de cinq (5) jours de travail dans une semaine de travail sous réserve de l'article 36.

La durée quotidienne de travail et la semaine de travail ne sont pas garanties.

- 24,04 L'affectation des salariés sur un horaire de travail est effectuée selon les besoins du service en accordant la priorité aux salariés selon leur rang sur la liste de rappel visée en autant qu'ils soient classés et qualifiés pour effectuer le travail à accomplir.

- 24,05 L'horaire de travail est affiché à la vue de tous les salariés concernés, au plus tard à 12H00, le vendredi de chaque semaine pour la semaine suivante.

- 24,06 Tout salarié a droit à une pause de trente (30) minutes pour le repas pour toute période de travail de cinq (5) heures et plus. Le temps du salarié dont les fonctions comportent de travailler pendant sa période de repas est considéré comme temps travaillé.

- 24,07 Tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes au cours de chaque période de quatre (4) heures de travail. Lors d'une journée de travail de 7h ¾, l'employé a droit à 2 périodes de pause de 15 minutes. Selon les besoins du service, si une pause ne peut pas être prise, après entente entre le salarié et son supérieur, soit le salarié reprendra sa pause à un autre moment dans la même journée, ou le salarié recevra une compensation monétaire équivalente au temps de pause dont il n'a pu bénéficier.

- 24,08 Tout salarié a droit à une période de huit (8) heures de repos entre la fin et la reprise du travail.
- 24,09 Le salarié doit être avisé avant dix-huit (18) heures la veille lorsque l'employeur désire, selon les besoins du service, réduire le temps de travail, modifier le début de l'horaire de travail ou les journées prévues à l'horaire du salarié, sauf dans le cas de situations d'urgence telles que la température, la diminution de l'achalandage ou toute autre circonstance échappant au contrôle de l'employeur.

Le salarié qui n'a pas été avisé conformément à l'alinéa précédent, a droit à une rémunération égale à trois (3) heures de son taux horaire. Cependant, l'employé n'a pas droit à la rémunération de trois (3) heures lorsque l'employeur a pris toutes les mesures raisonnables pour respecter l'avis.

Aménagement des horaires de travail et de la semaine de travail

- 24,10 Sous réserve des règles de surtemps prévus à l'article 36, pour tenir compte de besoins particuliers, les parties peuvent convenir d'aménagement d'horaire de travail et de semaine de travail, autres que ceux prévus à l'article 24. Ces aménagements sont signés par les parties.

ARTICLE 25 - Absence sans traitement

- 25,01 L'employeur accorde à un salarié sur horaire une absence sans traitement pour un motif qu'il juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois. Ce congé doit être pris à temps plein ou à temps partiel.
- 25,02 La demande d'obtention d'une absence sans traitement doit être faite par écrit. Le permis d'absence doit être constaté par écrit par l'employeur.
- Tout refus à la demande écrite au présent article doit être signifié par écrit au salarié au plus tard dans les trente (30) jours de la demande du salarié.
- 25,03 À son retour au travail, le salarié qui a obtenu une absence sans traitement à temps complet se voit attribuer, suivant les postes disponibles, des tâches correspondant à sa classe d'emploi et, si le salarié le désire, il peut retourner dans le même département pourvu que les circonstances le permettent.
- 25,04 S'il advient qu'un salarié obtienne une absence sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et le salarié doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- 25,05 L'employeur peut accorder un permis d'absence sans traitement pour permettre à un salarié de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux qui ont trait à son activité professionnelle.

ARTICLE 26 - Absence pour affaires judiciaires

- 26,01 Le salarié convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré, ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi-judiciaire, ou devant le coroner, le commissaire aux incendies, ou à toute commission d'enquête, dans une cause où il n'est pas partie, ne subit aucune diminution de son salaire régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour.
- 26,02 Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties, en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ne subit de ce fait aucune diminution de salaire.
- 26,03 Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties, en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties, un jour où il est normalement en congé, reçoit une journée de congé en compensation, dans les soixante (60) jours suivant ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, le salarié reçoit en compensation un montant égal à 150% du salaire de sa journée régulière de travail.
- 26,04 Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré à taux de surtemps pour la période pendant laquelle sa présence est requise à la cour et pour le temps utilisé pour son déplacement; toutefois, cette rémunération ne pourra être inférieure à un minimum de quatre (4) heures à temps simple.
- 26,05 Le salarié appelé à comparaître en cour, conformément aux paragraphes 26,02, 26,03 et 26,04, est assujéti aux dispositions de la convention collective concernant les frais de voyage.
- 26,06 L'indemnité à laquelle a droit un employé qui, à la suite d'une sommation agit comme témoin expert dans un procès, est déduite de son salaire.
- 26,07 L'article 28 ne s'applique pas au salarié qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par les dispositions de l'article 11.

ARTICLE 27 - Vacances

27,01 Le salarié occasionnel, le salarié à l'essai ou étudiant reçoit, pour tenir lieu de vacances annuelles, une indemnité égale à 4% de ses gains bruts à chaque période de paie.

27,02 Le salarié régulier sur horaire reçoit, pour tenir lieu de vacances annuelles, une indemnité égale à 5% de ses gains bruts à chaque période de paie. Cette indemnité est égale à 6% de ses gains bruts pour le salarié régulier sur horaire qui justifie de trois (3) ans de service à la fin d'une année de référence.

À compter du 1 avril 2023, Cette indemnité est égale à 8% de ses gains bruts pour le salarié régulier sur horaire qui justifie de dix (10) ans de service à la fin d'une année de référence.

27,03 L'année de référence s'entend de l'année financière de l'employeur.

27,04 Le paragraphe 27,01 s'applique à compter de la première période de paie complète qui suit la date de signature de la convention collective.

ARTICLE 28 - Jours fériés et chômés

28,01 Aux fins de la convention collective, les huit (8) jours énumérés ci-après sont des jours fériés et chômés. Le salaire versé au salarié lors d'un jour férié est établi conformément au paragraphe 28,02.

1. Le Jour de l'An ;
2. Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur ;
3. La fête nationale ;
4. La fête des Patriotes (le lundi précédant le 25 mai) ;
5. Le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet ;
6. La fête du Travail ;
7. La fête de l'Action de grâces ;
8. La fête de Noël.

Sous réserve du choix de l'employeur de déterminer le congé de Pâques, les jours fériés qui coïncident avec un jour où le salarié est prévu à l'horaire sont considérés comme des jours fériés.

Le jour férié qui coïncide avec un samedi ou un dimanche pour le salarié dont l'horaire de travail est du lundi au vendredi est reporté au vendredi précédant le jour férié ou, selon le cas, au lundi suivant le jour férié.

28,02 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable pour le salarié, il a droit au maintien de son salaire régulier au prorata du nombre d'heures travaillées au cours de la semaine précédant ce jour férié sans tenir compte de ses heures supplémentaires par rapport au nombre d'heures régulières pour sa catégorie d'emploi, sans excéder sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau et sept trois quarts (7³/₄) heures pour le personnel ouvrier.

28,03 En plus de voir son salaire régulier maintenu comme prévu au paragraphe 28,02, le salarié qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés au paragraphe 28,01 reçoit, pour le nombre d'heures travaillées le jour férié, une rémunération à taux simple.

28,04 Le salarié requis de travailler à l'occasion de l'un des jours fériés visés au paragraphe 28,01 peut, sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat, recevoir en remplacement un congé d'une durée équivalente au temps de travail effectué dans les deux (2) mois qui suivent le jour férié et chômé.

28,05 Le salarié étudiant bénéficie des jours fériés prévus à la Loi sur la Fête nationale et à la Loi sur les normes du travail ci-après mentionnés :

1. Le Jour de l'An;
2. Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
3. Le lundi qui précède le 25 mai;
4. La fête nationale;

5. Le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;
 6. Le premier lundi de septembre;
 7. Le deuxième lundi d'octobre;
 8. Le 25 décembre.
- 28,06 Le salarié étudiant reçoit, lors d'un jour férié et chômé, une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.
- 28,07 Le salarié étudiant qui doit travailler l'un des jours fériés indiqués au paragraphe 28,05 reçoit, en plus du salaire correspondant au travail effectué le jour férié et chômé, l'indemnité prévue au paragraphe 28,06.
- 28,08 Pour bénéficier du jour férié, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail sans l'autorisation de l'employeur ou sans raison valable le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.

ARTICLE 29 - Congés sociaux

Salarié régulier sur horaire et occasionnel

29,01 Le salarié régulier sur horaire a droit, sur demande présentée à l'employeur au moyen du formulaire prévu à cette fin, à un permis d'absence aux fins et pour les périodes de temps suivantes, et ce, uniquement pour la période où il aurait effectivement travaillé:

- a) son mariage : cinq (5) jours consécutifs y compris le jour du mariage, sans réduction de salaire ;
- b) le mariage de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou des enfants de son conjoint : le jour du mariage à la condition qu'il y assiste, sans réduction de salaire ;
- c) le décès de son conjoint ou de ses enfants : cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles, sans réduction de salaire ;
- d) le décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, de l'enfant de son conjoint : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles, sans réduction de salaire ;
- e) le décès d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint : une (1) journée d'absence sans réduction de salaire.

29,02 Le salarié occasionnel a droit, sur demande présentée à l'employeur, à un congé sans traitement pour l'un des motifs prévu au paragraphe 29,01 et ce, uniquement pour les périodes où il aurait effectivement travaillé.

29,03 Le salarié a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle dans les cas visés aux sous-paragraphe b), c), d) et e) du paragraphe 29,01 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence du salarié.

29,04 Le salarié dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de l'article 29 ou de l'article 30, a droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de traitement; le salarié doit en faire la demande à son employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.

Si un salarié est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'employeur, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail.

29,05 **Congé de compassion**

Le salarié a droit à un congé non rémunéré de trente-cinq (35) semaines afin de prendre soin d'un membre de sa famille immédiate gravement malade. La famille immédiate comprend : son enfant et celui de son conjoint, son conjoint, son père, sa mère, son frère, sa sœur ou un de ses grands-parents.

ARTICLE 30 - Droits parentaux

30,01 La définition de conjoint, prévue au paragraphe 1.01, s'applique aux fins d'application de la présente section.

30,02 Le salarié étudiant occasionnel ou régulier sur horaire bénéficie des congés ci-après mentionnés et ce, que pour les périodes où il aurait effectivement travaillé :

- a) Une salariée régulière sur horaire, occasionnelle ou étudiante peut s'absenter du travail sans salaire pour une durée maximale de cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Toutefois, les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si la salariée justifie de soixante (60) jours de service. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de parentalité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui peuvent être prises de façon consécutive ou en semaines séparées.

- b) Un salarié régulier sur horaire, occasionnel ou étudiant peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année sans salaire pour remplir ses obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé, de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations et pour limiter la durée du congé.

Ce congé peut être fractionné en journée. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

- c) Une salariée régulière sur horaire, occasionnelle ou étudiante peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

- d) Une salariée régulière sur horaire, occasionnelle ou étudiante a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de vingt et une (21) semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement.

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pendant la durée de l'hospitalisation.

En outre, la salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

- e) Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, pour la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au sous-paragraphe d) à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- f) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Sans restreindre l'application du sous-paragraphe a) du présent article, si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de vingt et une (21) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

- g) En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines indiquant la date du départ et celle du retour au travail. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Ce certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme. Le délai peut être moindre si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

L'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail à partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler. L'employeur peut obliger la salariée qui refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, de se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui transmettant un avis à cet effet.

L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

- h) Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui débute la semaine de la naissance ou, dans le cas de l'adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante et dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante et dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié. Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au

plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié au salarié. Ce paragraphe ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

Le salarié peut se présenter avant la date mentionnée dans l'avis prévu à l'alinéa précédent et au sous-paragraphe d) après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

- i) À la fin d'un congé parental n'excédant pas douze (12) semaines, d'un congé de compassion ou d'un congé de maternité, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.

À la fin d'un congé parental excédant douze (12) semaines, l'employeur peut, au lieu de réinstaller le salarié dans son poste habituel, l'affecter à un emploi comparable dans le même établissement avec au moins le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail et avec un régime de retraite et un régime d'assurance équivalent, le cas échéant.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

- j) La participation du salarié au régime de retraite reconnu à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ce régime et dont l'employeur assume sa part habituelle.

Les dispositions des paragraphes qui précèdent n'ont pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

ARTICLE 31 - Journées de maladie et affaires personnelles

31,01 Le salarié régulier sur horaire bénéficie de l'indemnité de 3,188% pour tenir lieu de régime d'assurances vie, médicament et salaire à l'exclusion des jours de maladie.

31,02 Un salarié régulier sur horaire a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail au paiement de jours de maladie jusqu'à concurrence du nombre de jours de maladie accumulés à son crédit, à son taux horaire, étant entendu que la banque de jours de maladie utilisée est réduite du nombre d'heures effectivement prévues à l'horaire du salarié.

La période de référence pour l'accumulation du nombre de jours de maladie est du 1^{er} janvier au 31 décembre.

31,03 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'employeur pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

31,04 De façon à permettre cette vérification, le salarié doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, le salarié doit remettre à l'employeur une déclaration écrite établissant la cause de son absence. S'il y a abus de la part du salarié ou si l'absence excède une journée, celui-ci doit fournir un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique et la durée probable de l'absence. Le contenu du certificat est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur et celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner le salarié.

L'employeur doit envoyer un avis écrit au salarié et au syndicat de la décision du médecin de l'employeur indiquant la date de son retour au travail. Les rapports d'expertise reliés à l'invalidité devront être joints à l'avis.

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de l'employé doit être soumise à un troisième (3^e) médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, l'employeur rembourse à l'employé, conformément à la politique interne sur les frais de déplacement, cinquante pour cent (50%) de ses frais de déplacement.

La décision du médecin arbitre est finale et sans appel.

31,05 Par ailleurs, l'employeur peut faire examiner le salarié par un médecin s'il a des motifs raisonnables de croire qu'il est inapte à exercer les attributions de sa classe d'emploi.

31,06 Le salarié régulier sur horaire accumule annuellement un maximum de cinq (5) jours de maladie et de deux (2) jours pour affaires personnelles entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année. Le total de la banque de jours de maladie et de jours pour affaires personnelles d'un salarié ne peut jamais excéder sept (7) jours, incluant les congés prévus à l'article 69.7 de la Loi sur les normes du travail.

Aux fins de l'accumulation des jours de maladie et des jours pour affaires personnelles, l'employeur accorde un crédit d'heures pour chaque heure régulière effectivement travaillée. Les heures s'acquiescent en multipliant 0,0269 par le nombre d'heures régulières effectivement travaillées pendant une période complète de paie sans excéder 70 heures pour le personnel administratif et de bureau ou 77,5 heures pour le personnel ouvrier.

Détermination du facteur

$$\frac{7 \text{ jours}}{260 \text{ jours}} = 0,0269$$

Calcul du crédit d'heures

0,0269 X nombre d'heures régulières travaillées par période de paie = nombre d'heures accumulées par période de paie.

- 31,07 Le salarié peut utiliser jusqu'à un maximum de deux (2) jours par année accumulés à son crédit, à titre de congé pour affaires personnelles, étant entendu qu'une journée est égale à sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau et sept trois-quart (7¾) heures pour le personnel ouvrier.
- 31,08 L'employeur réduit la banque de jours de maladie et de jours pour affaires personnelles accumulés du nombre d'heures utilisées par le salarié entre le 1^e avril et le 31 mars de chaque année.
- 31,09 Les jours de maladie et les jours pour affaires personnelles non utilisés au 31 mars de chaque année sont remboursés à cinquante pour cent (50 %) au salarié à la deuxième (2^e) période de paie qui suit son rappel au travail.
- Au départ du salarié, les jours de maladie et les jours pour affaires personnelles non utilisés à cette date sont remboursés au salarié à 50% de leur valeur à la date du départ du salarié.
- 31,10 Le salarié absent sans traitement, suspendu ou mis à pied n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de jours de maladie et de jours pour affaires personnelles mais il conserve les crédits qu'il avait à son départ sous réserve du remboursement prévu au paragraphe 31,09

ARTICLE 32 - Rétrogradation, réorientation professionnelle ou congédiement administratif

- 32,01 a) Lorsqu'un salarié ne peut exercer ses fonctions principales et habituelles ou de l'une et/ou l'autre de ses deux classes d'emploi s'il a un double classement, pour cause d'invalidité, il peut, demander sa réorientation professionnelle, et il peut alors indiquer la classe d'emploi qu'il envisage.

Suite à une telle demande, l'employeur attribue un nouveau classement au salarié au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, si ce salarié a fait l'objet d'un examen médical par le médecin choisi par les parties attestant que son état de santé lui permet d'accomplir les tâches de son nouveau classement.

Ce médecin doit être choisi par les parties, dans un délai de trente (30) jours de la demande de réorientation soumise par le salarié.

À défaut pour le salarié de soumettre une telle demande ou de se conformer aux dispositions prévues précédemment à cet effet, l'employeur peut le rétrograder ou le congédier au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat lui indiquant le motif de sa décision et dans le cas de rétrogradation son nouveau classement.

- b) Lorsqu'un salarié ne peut plus exercer ses fonctions principales et habituelles ou de l'une et/ou l'autre de ses deux classes d'emploi s'il a un double classement, en raison d'une incapacité permanente, il peut demander sa réorientation professionnelle, et il peut alors indiquer la classe d'emploi qu'il envisage.

Suite à une telle demande, l'employeur attribue, s'il y a un poste vacant, un nouveau classement au salarié au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, si ce salarié a fait l'objet d'un examen médical par le médecin choisi par les parties, attestant que son état de santé lui permet d'accomplir les tâches de son nouveau classement.

Ce médecin doit être choisi par les parties dans un délai de trente (30) jours de la demande de réorientation professionnelle soumise par le salarié.

À défaut pour le salarié de soumettre une telle demande, ou de se conformer aux dispositions prévues précédemment à cet effet, l'employeur peut, lorsque celui-ci ne rencontre plus les dispositions concernant l'invalidité et qu'il est dans l'incapacité d'exercer ses fonctions, le rétrograder ou le congédier au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, lui indiquant le motif de sa décision et son nouveau classement ou le mettre à pied.

- c) Lorsqu'un salarié ne peut plus exercer les attributions de sa classe d'emploi ou de l'une et/ou l'autre de ses deux (2) classes d'emploi s'il a un double classement, soit à la suite de la perte d'un droit pour une période de plus de six (6) mois et résultant d'une cause autre que l'invalidité, soit pour incompétence dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur peut le rétrograder ou le congédier au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, lui indiquant les motifs de sa décision, et dans le cas de rétrogradation, son nouveau classement.

Pour les fins du sous-paragraphe c), la période doit être de plus de douze (12) mois si le salarié est incapable d'exercer les attributions de sa classe d'emploi en raison de la perte de son permis de conduire.

Durant cette période, le salarié est utilisé selon les besoins du service et en autant que le salarié possède les qualifications et exigences requises dans une autre classe d'emploi au taux de salaire prévu pour cette classe d'emploi. À défaut, il est relevé de ses fonctions sans traitement pour la durée d'incapacité à exercer les attributions de sa classe d'emploi.

- d) L'avis écrit prévu aux sous-paragraphes a), b) et c) doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des paragraphes 32,01, 32,02, 32,03 et 32,04 de la convention collective.

32,02 Le salarié peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de sa rétrogradation ou de son congédiement, recourir à la procédure de griefs prévue à la convention collective pour contester le bien-fondé des motifs donnés par l'employeur.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue. Dans le cas où l'arbitre maintient la rétrogradation, il peut lui attribuer un classement qu'il juge le plus en rapport avec les aptitudes du salarié après les avoir vérifiées.

32,03 Le salarié peut demander sa réorientation professionnelle pour quelque motif que ce soit. Il adresse alors sa demande à l'employeur qui, compte tenu des emplois vacants, pourra y donner suite.

32,04 Dans tous les cas de rétrogradation ou de réorientation professionnelle, le taux de salaire attribué doit être conforme au nouveau classement du salarié.

32,05 La rétrogradation et la réorientation professionnelle sont des mesures administratives par lesquelles un salarié se voit attribuer un classement à une classe d'emploi comportant un taux de salaire inférieur à celui de la classe à laquelle il appartient, et qui peuvent entraîner un changement de classe d'emploi.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, un salarié faisant l'objet d'une réorientation professionnelle ne peut accéder à une classe d'emploi dont le taux de salaire excède ou est inférieur à plus de 4% du taux de salaire de la classe d'emploi à laquelle il appartient.

ARTICLE 33 -Accidents du travail et maladies professionnelles

33,01 L'article 33 s'applique uniquement au salarié qui est, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités et avantages

33,02 Le salarié visé à l'article 33 reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement de revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la loi et le traitement net qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel le salarié aurait droit durant cette période.

Le salarié qui travaille moins de trente-cinq (35) heures pour le personnel administratif et de bureau et moins de trente-huit trois quarts (38 3/4) heures pour le personnel ouvrier a droit au versement du montant complémentaire. Cependant, le montant que le salarié peut recevoir lui est versé pour chaque jour où le salarié qui le suit sur la liste de rappel est au travail. Par la suite, s'il y a lieu, il reçoit une indemnité directement de la Commission de la santé et sécurité au travail. Son service se cumule tant et aussi longtemps que le salarié qui le suit sur la liste de rappel est au travail.

Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement de revenu est versé pendant une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versé lorsque le salarié n'est plus admissible, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au versement de l'indemnité de remplacement de revenu.

33,03 Aux fins du paragraphe 33,02, le traitement net s'entend du traitement tel que défini à l'article 35, majoré, le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit du supplément de traitement prévu au paragraphe 24,01 pour une (1) semaine régulièrement majorée, des pourboires perçus et redistribués par l'employeur, des allocations de disparités régionales, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par le salarié au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, aux régimes de retraite et aux régimes d'assurance collectifs.

33,04 Le salarié bénéficiant de l'indemnité de remplacement de revenu prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles a droit, malgré toute autre disposition contraire dans la convention collective, à l'application des dispositions qui suivent en la manière prévue ci-après :

a) Service

Aux fins d'application du paragraphe 15,01, le salarié est réputé absent avec traitement mais pour la seule période où l'employé aurait effectivement travaillé.

b) Crédits de vacances

Aux fins d'application de l'article 27, le salarié est réputé absent avec traitement.

c) Crédits de jours de maladie et de jours pour affaires personnelles

Aux fins d'application de l'article 31, le salarié est réputé absent sans traitement.

d) Assurance-salaire

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue au paragraphe 33,02, le salarié n'utilise pas le congé de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa banque.

e) Recours

Le salarié qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective. De même, lorsque l'employeur exige que le salarié se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Assignation temporaire

- 33,05 Un salarié en accident du travail qui bénéficie d'une indemnité de remplacement du revenu suite à un accident du travail survenu dans l'exercice de ses fonctions peut, sous réserve de ses limitations fonctionnelles, faire l'objet, indépendamment de la durée de son contrat de travail, d'une assignation temporaire par l'employeur en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, le tout conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Droit de retour au travail

- 33,06 Le salarié visé à l'article 33 qui redevient capable d'exercer les attributions de sa classe d'emploi doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, le salarié est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait été absent du travail.

Dispositions générales

- 33,07 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 33, l'employeur reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité le salarié visé à la présente section, le taux de traitement que recevait le salarié avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit. Dans ce cas, l'échelon attribué au salarié est celui de la nouvelle classe dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement antérieur. Si ce dernier est supérieur au maximum de l'échelle de la nouvelle classe, ce taux de traitement est maintenu et l'échelon attribué est le dernier.
- 33,08 Le salarié visé au présent article appelé à s'absenter du travail pour comparaître à l'une ou l'autre des instances prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

Salarié occasionnel

- 33,09 Les dispositions du présent article s'appliquent au salarié occasionnel de la façon suivante :
- . les dispositions des paragraphes 33,01, 33,02 et 33,03 s'appliquent au salarié occasionnel et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans ;

- . seul le paragraphe 33,04 sous-paragraphes a) et b) s'applique au salarié occasionnel pendant la période où il aurait effectivement travaillé ;
- . le paragraphe 33,05 s'applique au salarié occasionnel ;
- . en application du paragraphe 33,06, le salarié occasionnel est réintégré dans son emploi s'il redevient capable d'exercer les attributions de sa classe d'emploi avant l'expiration de la période où il aurait effectivement travaillé.

ARTICLE 34 - Régime de retraite

34,01 L'employeur s'engage à verser dans le régime obligatoire enregistré d'épargne retraite collectif une contribution maximale équivalente à 3% du salaire régulier de chaque salarié admissible, étant précisé que la contribution de l'employé doit être au moins égale à celle de l'employeur.

ARTICLE 35 - Rémunération

35,01 Le salaire visé au présent article s'entend du salaire régulier d'un salarié à l'exclusion de toute prime, allocation ou rémunération additionnelle.

35,02 Le salarié est rémunéré suivant les taux et échelles de traitement prévus à l'annexe 1 de la convention collective.

Le salaire ou le traitement du salarié régulier sur horaire qui a acquis son droit de rappel s'entend de son taux horaire ou de son taux de traitement majoré d'une indemnité additionnelle de 3,188 % pour tenir lieu de régime d'assurance vie, médicament et salaire, à l'exclusion des jours de maladie.

Cependant, le taux horaire et le taux de traitement du salarié régulier sur horaire qui a acquis son droit de rappel ne doit pas être majoré de 3,188 % pour le paiement des heures supplémentaires.

35,03 Le salarié occasionnel ou le salarié embauché sur un emploi régulier sur horaire et qui n'a pas acquis de droit au rappel bénéficie du traitement prévu pour la classe de stagiaire, s'il y a lieu, jusqu'à ce que celui-ci acquiert son droit au rappel conformément au paragraphe 16,14.

35,04 Le salarié étudiant est rémunéré selon le taux horaire prévus à l'annexe 1.

35,05 **Période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020**

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2019 sont majorés avec effet au 1er avril 2019 d'un pourcentage égal à 0,5 %.

35,06 **Période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021**

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2020 sont majorés avec effet au 1er avril 2020 d'un pourcentage égal à 1,8 %.

35,07 **Période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022**

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2021 sont majorés avec effet au 1er avril 2021 d'un pourcentage égal à 1,8 %.

35,08 **Période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023**

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2022 sont majorés avec effet au 1er avril 2022 d'un pourcentage égal à 1,9%.

35,09 **Période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024**

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2023 sont majorés avec effet au 1er avril 2023 d'un pourcentage égal à 2%.

35,10 **Rappel de salaire**

Les sommes de rappel de salaire résultant de l'application de l'article 35,05 et de l'article 35,06, compte tenu des délais pour la signature de la convention, sont versées au plus tard à la première paie suivant le

quatre-vingt-dixième (90e) jour de la signature de la convention collective, s'ils ne l'ont pas déjà été auparavant.

Les sommes de rappel de salaire sont établies en tenant compte de la période durant laquelle le salarié a eu droit à son salaire depuis le 1^{er} avril 2019 jusqu'à la date de signature.

Le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2019 et la date du versement des sommes de rappel de salaire prévue par le présent paragraphe doit faire sa demande de rappel de salaire à la direction dans les trente (30) jours de la réception de la liste prévue par l'alinéa suivant. La cotisation syndicale est retenue sur les sommes de rappel de salaire versées à ce salarié de la même façon que pour le salarié visé à l'alinéa précédent. En cas de décès du salarié, la demande de rappel de salaire peut être faite par les ayants droit.

Au plus tard trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste des salariés ayant quitté leur emploi entre le 1^{er} avril 2019 et la date du versement des sommes de rappel de salaire prévue au présent paragraphe ainsi que leur dernière adresse connue.

35,11 L'employeur convient de maintenir l'équité salariale dans son établissement et ce, conformément aux dispositions prévues à la loi sur l'équité salariale.

35,12 Si à la suite d'une augmentation du salaire minimum prévu à la Loi sur les normes du travail, les taux de salaire de l'annexe 1 sont inférieurs au nouveau salaire minimum, les taux de salaire de l'annexe 1 sont ajustés à la première période de paie complète suivant la modification afin d'être conformes au nouveau salaire minimum.

Si l'ajustement des taux de salaire de l'annexe 1 tel que prévu à l'alinéa précédent a pour effet que le taux de salaire d'un salarié régulier sur horaire soit égal au salaire minimum, le salarié se voit attribuer le taux de salaire de l'échelon immédiatement supérieur au salaire minimum.

Le salarié à l'essai, embauché sur un emploi régulier sur horaire, se voit appliquer l'échelon immédiatement supérieur au salaire minimum. Il en est de même pour le salarié occasionnel.

ARTICLE 36 - Surtemps

36,01 Pour le personnel administratif et de bureau

Tout travail requis d'un salarié par l'employeur, en plus de quarante (40) heures par semaine, est considéré comme du surtemps et entraîne une majoration de 50% du taux de traitement du salarié.

Toutefois, les salariés peuvent adhérer à un étalement des heures de travail, allant jusqu'à quatre-vingt (80) heures avant d'être rémunéré en surtemps, sur une période de deux (2) semaines, avec l'accord de l'employeur. L'horaire de travail applicable peut varier de trente (30) à cinquante (50) heures par semaine.

Le temps supplémentaire n'est rétribué que sur l'excédent de quatre-vingt (80) heures.

L'employeur et le salarié peuvent se retirer de l'entente après un préavis de deux (2) semaines.

Pour le personnel ouvrier

Tout travail requis d'un salarié par l'employeur, en plus de quarante (40) heures par semaine, est considéré comme du surtemps et entraîne une majoration de 50% du taux horaire du salarié.

Toutefois, les salariés peuvent adhérer à un étalement des heures de travail, allant jusqu'à quatre-vingt (80) heures avant d'être rémunéré en surtemps, sur une période de deux (2) semaines, avec l'accord de l'employeur. L'horaire de travail applicable peut varier de trente (30) à cinquante (50) heures par semaine.

Le temps supplémentaire n'est rétribué que sur l'excédent de quatre-vingt (80) heures.

L'employeur et le salarié peuvent se retirer de l'entente après un préavis de deux (2) semaines.

36,02 Le temps supplémentaire est payé au salarié qui présente sa réclamation dûment signée approuvée par son supérieur immédiat, le tout conformément au paragraphe 36,03.

Malgré ce qui précède, le salarié qui le désire pourra, à son choix, bénéficier en paiement du travail supplémentaire d'un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux de surtemps. Le moment du congé est déterminé, après entente, entre l'employé et le supérieur immédiat qui tient compte des nécessités du service. A défaut d'entente, le temps supplémentaire est payé.

36,03 Lorsqu'un salarié effectue en surtemps, soit une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée régulière de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit, pour le repas, à une demi-heure (½) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en surtemps.

Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (½), interrompre son travail en surtemps, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (½) est rémunérée au taux de surtemps applicable et le salarié a droit en outre à une indemnité de 4,00 \$ en compensation du coût du repas.

Aux fins du présent paragraphe, les périodes normales de repas sont les suivantes:

Dîner	12H00 à 13H00
Souper	18H00 à 19H00
Repas de nuit	24H00 à 01H00

- 36,04 Le salarié qui n'a pas été requis au préalable et qui accepte de revenir travailler pour effectuer du travail, reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures à temps simple.

Le salarié qui a été requis au préalable et qui accepte de revenir travailler pour effectuer un travail, reçoit une rémunération minimale de trois (3) heures à temps simple sauf si le travail est effectué en continuité avec sa période régulière de travail.

Le nombre maximal d'heures payables en vertu du présent paragraphe, pendant une période de vingt-quatre (24) heures, ne peut excéder le nombre d'heures payables pour une journée régulière de travail du salarié.

- 36,05 Le travail de surtemps dans un département de travail est confié en priorité aux salariés appartenant à la classe d'emploi visée par la convention collective, et il est réparti mensuellement de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

ARTICLE 37 - Allocations et primes

37,01 Allocation de disponibilité

Le salarié requis par l'employeur de demeurer en disponibilité en dehors de ses journées régulières de travail reçoit une rémunération d'une (1) heure à temps simple pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

37,02 Allocation pour outil

Les parties conviennent d'établir des modalités de versement d'une allocation pour outil à l'égard de certains corps d'emploi qui tiennent compte de la réalité des opérations.

37,03 Scie mécanique

Lorsque, à la demande de l'employeur, un salarié met à la disposition de celui-ci une scie mécanique ou une débroussailleuse dont il est propriétaire, il reçoit le taux de location suivant: 1,66 \$ l'heure et ce pour la durée de la convention collective. Ce taux de location est versé, s'il y a lieu, à chaque période de paie.

37,04 Prime de nuit

Le salarié dont la moitié ou plus de l'horaire régulier est compris entre 0h00 et 7h00, a droit à la prime de nuit pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire.

Le salarié dont moins de la moitié de l'horaire régulier est compris entre 0h00 et 7h00, a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0h00 et 7h00.

La prime de nuit est de 1,25 \$ l'heure et elle est ajustée à chaque année d'un pourcentage équivalent à l'augmentation de salaire consentie.

37,05 Allocation pour utilisation de véhicules

Aucun employé n'est tenu de prendre son véhicule personnel, si l'employeur en fait la demande, les parties s'entendront sur l'allocation à verser.

37,06 Les allocations prévues à l'article 37 de même que les autres primes prévues à la convention collective de travail remplacent tous les régimes existants.

37,07 Prime pour superviser une formation

Le salarié à qui l'employeur demande d'effectuer la formation a des nouveaux salariés recevra une prime de cinq dollars (5,00 \$) par jour, peu importe le nombre d'heure durant laquelle cette tâche sera effectuée dans la journée.

ARTICLE 38 - Versement des gains

- 38,01 La paie des salariés leur est versée par dépôt direct à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié ou un congé hebdomadaire, la paie est versée le mercredi précédent.
- 38,02 Les informations relatives à la paie sont expédiées par courriel et doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.
- 38,03 Les primes et allocations, sauf si autrement stipulé, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées. Le temps supplémentaire est remboursé au salarié au cours de la période de paie qui suit la réclamation.
- 38,04 Les sommes que l'employeur doit payer à un salarié en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties en disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement.
- 38,05 Le salaire annuel d'un salarié s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine régulière de travail, multiplié par 52,18 semaines.

Le salaire hebdomadaire d'un salarié s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine régulière de travail, tandis que le salaire quotidien s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa journée régulière de travail.

- 38,06 Avant de réclamer d'un salarié les montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte le salarié sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas d'entente, entre l'employeur et le salarié sur le mode de remboursement, l'employeur peut effectuer la retenue nécessaire pour recouvrer les sommes dues.

- 38,07 Malgré les paragraphes 38,01 et 38,02, un salarié peut exiger un paiement par chèque, et ce selon les modalités suivantes:
- a) Le salarié remet à l'employeur une demande écrite signée;
 - b) Le nouveau mode de paiement prend effet à la période de paie suivant quarante-cinq (45) jours de la réception du formulaire par l'employeur. Les mêmes délais prévus à l'article 38.07 s'appliquent à tout salarié qui désire retourner au mode de paiement par dépôt direct.

ARTICLE 39 -Frais de voyage d'assignation et d'usage de voiture personnelle

39,01 Lorsqu'un salarié est appelé à se déplacer, sur autorisation de l'employeur, ses frais de déplacement et de séjour lui sont remboursés selon les politiques et procédures administratives en vigueur.


Les politiques en vigueur seront déposées au comité des relations du travail.

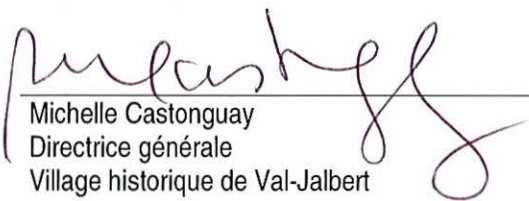
ARTICLE 40 - Durée de la convention collective

- 40,01 La convention collective entre en vigueur à compter de sa signature et se termine le 31 mars 2024.
- 40,02 Toute mésentente ou grief né avant la signature de la convention collective doit être réglé comme prévu à la convention collective qui a donné lieu au grief tout en précisant que les arbitres qui procéderont dans ces dossiers sont ceux désignés à la convention collective.
- 40,03 La convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 3 AVRIL 2020.


CORPORATION DU PARC RÉGIONAL DE VAL-JALBERT (CPRVJ)


Jacques Girard
Président
Conseil d'administration



Michelle Castonguay
Directrice générale
Village historique de Val-Jalbert


**LE SYNDICAT DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.**


Christian Daigle
Président général


Carl Ouellet
Secrétaire général


Patrick Lefebvre
Conseiller au Service de la négociation


Manon Desbiens
Déléguée syndicale


Annie-Piers Laforest
Déléguée syndicale

LETTRE D'ENTENTE #1 - Intégration

**ENTENTE INTERVENUE ENTRE LA CORPORATION DU PARC RÉGIONAL DE VAL-JALBERT (CPRVJ)
ET
LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC. (SFPQ)
Concernant le nouveau plan de classification et la nouvelle structure de rémunération.**

CONSIDÉRANT que les parties ont échangé et convenu du nouveau plan de classification conformément à la lettre d'entente (annexe 4 de la convention collective 2014-2019);

CONSIDÉRANT que les parties ont échangé et convenu de la nouvelle structure de rémunération afférente à ce plan de classification.

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, conviennent de ce qui suit :

1. INTERPRÉTATION

Les dispositions de la présente entente ont préséance sur toute disposition de la convention collective qui aurait un effet contraire. Toute disposition pertinente de la convention collective est ajustée en conséquence.

2. ANNÉE D'INTÉGRATION ET POPULATION VISÉE

L'intégration sera graduelle et se fera comme suit : Si l'intégration était réalisée en 2015 et qu'au moins une personne du corps d'emploi avait un gain égal ou supérieur à 2,5%, alors tout le corps d'emploi est intégré le 1^{er} avril 2016. Les autres corps d'emploi sont intégrés le 1^{er} avril 2017. Exception : les corps d'emplois ayant eu un ajustement de maintien d'équité salariale en 2015 sont automatiquement intégrés en 2017.

2.1. Un employé ne peut être intégré dans une année où il n'était pas encore à l'emploi de la Corporation du parc régional de Val-Jalbert.

2.2. Les employés suivants seront intégrés en 2016 :

[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]

6. RÉTROACTIVITÉS

Les rétroactivités calculées seront versées dans un délai de 120 jours suivant la date de signature de l'entente.

7. TAUX ET ÉCHELLE DE TRAITEMENT ET RANGEMENT

Dans le cadre des relativités salariales, une nouvelle structure salariale composée de taux et d'échelles de traitement par rangement, est introduite. La nouvelle structure salariale et les nouvelles échelles de traitement (présentées aux annexes) remplacent ceux prévus à la convention collective ou tout autre document. L'échelon et le taux de traitement seront attribués de la façon suivante :

- 7.1. Le taux de traitement attribué est celui qui est égal ou immédiatement supérieur au taux de traitement détenu par l'employé le jour précédent son intégration et l'échelon attribué est celui correspondant à ce taux de traitement dans la nouvelle échelle salariale.
- 7.2. Si le taux de traitement détenu par l'employé avant son intégration est supérieur au taux de traitement maximal de sa classe d'emploi, l'employé maintient son taux de traitement et le dernier échelon de sa classe d'emploi dans la nouvelle échelle de traitement lui est attribué.

8. EMPLOYÉ HORS ÉCHELLE

L'employé dont le taux de traitement, le jour précédent la date de majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emploi.

- 8.1. Si l'application du taux minimum d'augmentation a pour effet de situer au 1^{er} avril un employé, qui était hors échelle au 31 mars de l'année précédente, à un taux de traitement inférieur à celui de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé d'atteindre le niveau de cet échelon maximum.
- 8.2. La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emplois de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

8.3. Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.

9. L'employé qui reçoit un pourboire sera intégré dans l'échelle de traitement et l'octroi de pourboire prendra fin à la signature de cette entente.

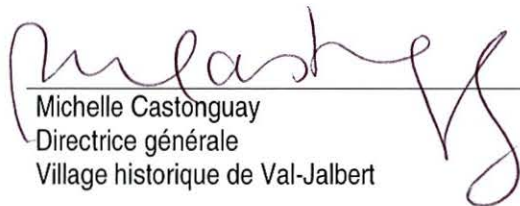
ANNEXE : structure salariale convenue entre les parties

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 3 Avril 2020.

CORPORATION DU PARC RÉGIONAL DE VAL-JALBERT (CPRVJ)



Jacques Girard
Président
Conseil d'administration



Michelle Castonguay
Directrice générale
Village historique de Val-Jalbert

LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.



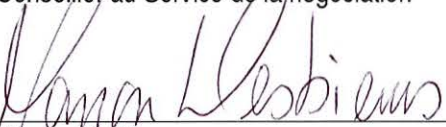
Christian Daigle
Président général




Carl Ouellet
Secrétaire général



Patrick Lefebvre
Conseiller au Service de la négociation



Manon Desbiens
Déléguee syndicale



Annie-Piers Laforest
Déléguee syndicale

LETTRE D'ENTENTE #2 – Restauration 2019

ENTRE : CORPORATION DU PARC RÉGIONAL DE VAL-JALBERT (CPRVJ)
Ci-après appelé « l'Employeur »

ET : LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.
Ci-après appelé « le Syndicat »

RESTAURATION

CONSIDÉRANT QUE l'Employeur n'opérait pas le service de restauration sur le site;

CONSIDÉRANT QUE l'Employeur entend instaurer un projet pilote visant à opérer lui-même le service de restauration à compter de la saison 2019;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

1. Le préambule des présentes en fait partie intégrante;
2. L'Employeur entend opérer sur la base d'un projet pilote d'une durée d'une année un service de restauration dans le bâtiment moulin;
3. Les Parties conviennent que le ou la chef, le ou la sous-chef, le ou la maître d'hôtel et l'assistant(e) maître d'hôtel seront exclus de l'unité de négociation;
4. La présente lettre d'entente est d'une durée d'une année. Elle entre en vigueur le 1er avril 2019 et expire le 31 mars 2020;
5. Les Parties conviennent que le personnel de restauration : et non pas les services de banquet, ou de réunion corporative qui peuvent à l'occasion, utiliser les locaux de l'Employeur; sera couvert par la convention collective convenue entre les parties sous l'accréditation n° AQ-2001-1420, sous réserve des dispositions particulières prévues ci-dessous :
6. CONDITIONS DE TRAVAIL :
 - 6.1 Tous les salariés affectés au service de restauration maintiendront un statut d'occasionnel jusqu'à l'expiration de la présente lettre d'entente;
 - 6.2 Les salariés affectés au service de la restauration n'auront pas le droit d'utiliser les dispositions de mouvements de personnel prévus à la convention collective pendant la durée de la présente entente.
 - 6.3 Les pourboires seront intégrés à chaque facture selon le prix vendu et remis ensuite aux salariés.
 - 6.4 L'horaire de travail des salariés du restaurant sera variable.

7. Les salariés occupant les postes suivants recevront la rémunération correspondante :

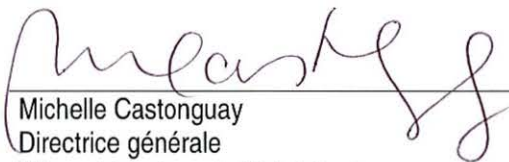
- Plongeur-Plongeuse : 13.00\$ de l'heure;
- Serveur-serveuse à pourboire* : 11.00\$ de l'heure;
- Caissier-caissière : 13.67\$ de l'heure;
- Aide-cuisinier(ère) : 13.67\$ de l'heure;
- Second cuisinier : 14.32\$ de l'heure;
- Premier cuisinier : 17.50\$ de l'heure;

(*) Un frais de service de 15% sera inclus à la facture

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 3 Avril 2020.


CORPORATION DU PARC RÉGIONAL DE VAL-JALBERT (CPRVJ)


Jacques Girard
Président
Conseil d'administration

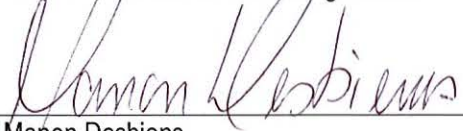

Michelle Castonguay
Directrice générale
Village historique de Val-Jalbert


LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.


Christian Daigle
Président général


Carl Ouellet
Secrétaire général


Patrick Lefebvre
Conseiller au Service de la négociation


Manon Desbiens
Déléguée syndicale


Annie-Piers Laforest
Déléguée syndicale

LETTRE D'ENTENTE #3 – Échelle étudiants sauveteurs

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA CORPORATION DU PARC
RÉGIONAL DE VAL-JALBERT

ET

LE SYNDICAT DE LA
FONCTION PUBLIQUE ET
PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC

CONCERNANT LES ÉTUDIANTS SURVEILLANTS SAUVETEURS

CONSIDÉRANT les difficultés de recrutement rencontrées pour ce corps d'emplois spécifique, le désir de rétention des employés et du besoin d'opération de l'employeur;

CONSIDÉRANT que les parties ont convenu d'appliquer une solution temporaire pour la saison 2018;

CONSIDÉRANT que les parties postulent que cette situation particulière est reliée à la rémunération des étudiants surveillants sauveteurs (S06-10) où ceux-ci disposent d'options intéressantes d'emplois;


Les parties conviennent de ce qui suit :


1. Une prime d'attraction/rétention est intégrée à la rémunération des détenteurs du corps d'emplois visé. Toute personne détentrice de la classe d'emplois visée ou qui y accède se voit automatiquement appliquer l'échelle de traitement modifiée;
2. L'échelle de traitement se trouvant à l'annexe 3 de la convention collective est modifiée de la manière suivante pour la saison 2018 par année d'expérience reconnue:

<u>Année 1</u>	<u>Année 2-3</u>	<u>Année 4-5</u>
15.00\$	16.50\$	17.00\$

3. Aucune rétroaction de l'échelle de traitement déterminée à l'art. 2 n'est applicable avant le 1^{er} juin 2018;
4. L'échelle de traitement déterminée à l'art. 2 sera maintenue pour la saison 2018;
5. Les ajustements de salaire prévus à la présente entente sont mis en application rétroactivement au 1^{er} juin 2018;
6. À la demande de l'une des parties, toute problématique reliée à l'application de la présente entente ainsi qu'à son suivi est référée aux responsables de chacune des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Val-Jalbert ce 26^e jour du mois de juin 2018.


Corporation du parc régional de Val-Jalbert


Syndicat de la fonction publique du Québec

ANNEXE 1 – Échelle de traitement 2019

Échelle de salaire 2019 (taux d'indexation 0,5%)									
Rangement	Échelons								
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	13,74	14,27	14,80	15,36	15,94	16,53	17,17	17,82	
2	14,32	14,86	15,43	16,03	16,63	17,27	17,91	18,58	
3	14,92	15,51	16,09	16,70	17,33	17,99	18,67	19,38	
4	15,57	16,15	16,76	17,39	18,06	18,75	19,45	20,20	
5	16,22	16,83	17,48	18,15	18,83	19,54	20,29	21,05	
6	16,91	17,56	18,22	18,91	19,64	20,38	21,15	21,96	
7	17,64	18,30	18,99	19,73	20,47	21,26	22,06	22,90	
8	18,38	19,07	19,81	20,55	21,35	22,15	23,00	23,87	
9	19,17	19,89	20,65	21,44	22,25	23,09	23,98	24,87	

Catégorie d'emploi	Rangement
Préposé aux services à la clientèle	1
Aide-domestique	1
Animateur chauffeur soir	1
Aide conducteur téléphérique	2
Animateur	2
Préposé à l'entretien	3
Journalier	3
Technicienne comptable	4
Gardien	4
Préposé à l'accueil classe nominale	4
Animateur chauffeur	4
Jardinier	5
	6
Secrétaire réceptionniste	7
Agent bureau/reservation	7
Ouvrier certifié d'entretien	7
	8
Conducteur mécanicien téléphérique	9

ANNEXE 1 – Échelle de traitement 2020

Échelle de salaire 2020 (taux d'indexation 1,8%)									
Rangement	Échelons								
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	13,99	14,53	15,07	15,64	16,23	16,83	17,48	18,14	
2	14,58	15,13	15,71	16,32	16,93	17,58	18,23	18,91	
3	15,19	15,79	16,38	17,00	17,64	18,31	19,01	19,73	
4	15,85	16,44	17,06	17,70	18,39	19,09	19,80	20,56	
5	16,51	17,13	17,79	18,48	19,17	19,89	20,66	21,43	
6	17,21	17,88	18,55	19,25	19,99	20,75	21,53	22,36	
7	17,96	18,63	19,33	20,09	20,84	21,64	22,46	23,31	
8	18,71	19,41	20,17	20,92	21,73	22,55	23,41	24,30	
9	19,52	20,25	21,02	21,83	22,65	23,51	24,41	25,32	

ANNEXE 1 – Échelle de traitement 2021

Échelle de salaire 2021 (taux d'indexation 1,8%)									
Rangement	Échelons								
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	14,24	14,79	15,34	15,92	16,52	17,13	17,79	18,47	
2	14,84	15,40	15,99	16,61	17,23	17,90	18,56	19,25	
3	15,46	16,07	16,67	17,31	17,96	18,64	19,35	20,09	
4	16,14	16,74	17,37	18,02	18,72	19,43	20,16	20,93	
5	16,81	17,44	18,11	18,81	19,52	20,25	21,03	21,82	
6	17,52	18,20	18,88	19,60	20,35	21,12	21,92	22,76	
7	18,28	18,97	19,68	20,45	21,22	22,03	22,86	23,73	
8	19,05	19,76	20,53	21,30	22,12	22,96	23,83	24,74	
9	19,87	20,61	21,40	22,22	23,06	23,93	24,85	25,78	

ANNEXE 1 – Échelle de traitement 2022

Échelle de salaire 2022 (taux d'indexation 1,9%)									
Rangement	Échelons								
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	14,51	15,07	15,63	16,22	16,83	17,46	18,13	18,82	
2	15,12	15,69	16,29	16,93	17,56	18,24	18,91	19,62	
3	15,75	16,38	16,99	17,64	18,30	18,99	19,72	20,47	
4	16,45	17,06	17,70	18,36	19,08	19,80	20,54	21,33	
5	17,13	17,77	18,45	19,17	19,89	20,63	21,43	22,23	
6	17,85	18,55	19,24	19,97	20,74	21,52	22,34	23,19	
7	18,63	19,33	20,05	20,84	21,62	22,45	23,29	24,18	
8	19,41	20,14	20,92	21,70	22,54	23,40	24,28	25,21	
9	20,25	21,00	21,81	22,64	23,50	24,38	25,32	26,27	

ANNEXE 1 – Échelle de traitement 2023

Échelle de salaire 2023 (taux d'indexation 2%)									
Rangement	Échelons								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	14,80	15,37	15,94	16,54	17,17	17,81	18,49	19,20	
2	15,42	16,00	16,62	17,27	17,91	18,60	19,29	20,01	
3	16,07	16,71	17,33	17,99	18,67	19,37	20,11	20,88	
4	16,78	17,40	18,05	18,73	19,46	20,20	20,95	21,76	
5	17,47	18,13	18,82	19,55	20,29	21,04	21,86	22,67	
6	18,21	18,92	19,62	20,37	21,15	21,95	22,79	23,65	
7	19,00	19,72	20,45	21,26	22,05	22,90	23,76	24,66	
8	19,80	20,54	21,34	22,13	22,99	23,87	24,77	25,71	
9	20,66	21,42	22,25	23,09	23,97	24,87	25,83	26,80	