



**CONVENTION COLLECTIVE
2018-2026**

Intervenue entre

Destination Chic-Chocs inc.

et

**Syndicat de la fonction publique et parapublique du
Québec inc.**

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 - DISPOSITION DÉCLARATOIRE	1
ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET INTERPRÉTATION	1
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION	3
Reconnaissance du syndicat	3
Champ d'application	4
ARTICLE 4 - DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR	5
Droits de l'employeur	5
Modifications aux conditions de travail	5
Responsabilités de l'employeur	5
Poursuite en justice	5
Violence au travail	5
Formation de la main-d'œuvre	5
ARTICLE 5 - RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE	6
Discrimination	6
Harcèlement sexuel et psychologique	6
ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL	7
Cotisation	7
Droit d'affichage	7
Transmission de documents	7
Réunions syndicales	8
Absences pour activités syndicales	8
Comité paritaire de relations professionnelles	9
Représentation syndicale	10
ARTICLE 7 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE ..	10
Discussion préalable au dépôt d'un grief	10
Grief individuel	11
Grief collectif	11
Grief du syndicat	11
Exposé du grief	11
Réponse au grief	11
Délai de rigueur	12
Procédure d'arbitrage	12
ARTICLE 8 - MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES	13
Mesures administratives	13
Consultation du dossier personnel	13
Avertissement	14
Mesures disciplinaires	14
ARTICLE 9 - CLASSIFICATION ET CLASSEMENT	15
Détermination de la classe d'emploi	15
Détermination de l'échelon	15

Avancement d'échelon	16
Salarié hors échelle	16
Affectation temporaire	16
Nouvelles échelles de traitement.....	16
Intégration	17
Tâches non conformes.....	17
Évaluation	17
Service	17
Certificat de travail.....	18
ARTICLE 10 - POSTE VACANT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL	19
ARTICLE 11 - LISTE DE RAPPEL.....	19
ARTICLE 12 - SURPLUS DE PERSONNEL	21
ARTICLE 13 - CESSION ET SOUS-TRAITANCE	22
ARTICLE 14 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	22
Mécanisme de participation.....	22
Uniformes.....	23
ARTICLE 15 - AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	23
Semaine et heures de travail.....	23
Période de repos	24
Période de repas.....	24
Période de déplacement	24
Période de formation.....	24
Modification au régime d'horaire de travail	24
Régimes particuliers pour les opérations.....	24
Modification à la répartition des heures de travail.....	24
Entrée en vigueur de la modification à la répartition des heures de travail	24
Conditions à respecter	25
Absences sans traitement	25
Vacances	26
Jours fériés.....	26
Congés pour événements familiaux	27
Salarié saisonnier.....	27
Salarié occasionnel	28
Heures supplémentaires	29
ARTICLE 16 - DROITS PARENTAUX	29
Congé de maternité.....	29
Préavis de départ.....	30
Indemnités prévues pour les salariées admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.....	30
Indemnités prévues pour les salariées non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.....	31
Avantages.....	32

Dispositions particulières.....	32
Retour au travail.....	33
Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement	33
Affectation provisoire et retrait préventif	34
Congé à l'occasion de la naissance	35
Naissance	35
Interruption de grossesse.....	35
Adoption.....	35
Sans traitement (5 semaines).....	35
Congé parental.....	35
Sans traitement (52 semaines).....	35
Congés pour adoption	36
En vue d'adoption	36
Adoption d'un enfant du conjoint	36
Congé sans traitement (maximum deux ans)	36
Congés pour responsabilités parentales.....	37
Dispositions générales	37
Salariés saisonniers	38
ARTICLE 17 - JOURNÉES DE MALADIE.....	38
Remboursement de crédits de congés de maladie.....	39
Salariés saisonniers	39
ARTICLE 18 - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES... 39	
Indemnité de vacances	39
Crédits de maladie	39
ARTICLE 19 - RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE.....	39
ARTICLE 20 - RÉMUNÉRATION	40
Versement de la paie	41
Primes et allocations	41
ARTICLE 21 - DURÉE DE LA CONVENTION ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES	42
Lettre d'entente 1 - Révision de la classification.....	43
LETTRE D'ENTENTE 2 - COMITE DE TRAVAIL GUIDES DE PÊCHE	44
LETTRE D'ENTENTE 3 - COMITE DE TRAVAIL PRÉPOSÉS AUX ACTIVITÉS TERRAIN.....	45
LETTRE D'ENTENTE 4 – SCISSION DES LISTES DE RAPPEL ANNUELLES EN LISTES DE RAPPEL SAISONNIÈRES	46
ANNEXE-A - ÉCHELLES DE TRAITEMENT	47
ANNEXE B - TRAITEMENT DES ÉTUDIANTS.....	49
ANNEXE C - LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	50

ARTICLE 1 - DISPOSITION DÉCLARATOIRE

1,01 Le syndicat reconnaît le droit à l'employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations légales.

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET INTERPRÉTATION

2,01 Le but de la convention collective est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations de travail entre l'employeur et les salariés ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

2,02 Dans la convention collective, les mots et expressions suivants signifient à moins que le contexte ne s'y oppose :

a) Année financière

Période s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

b) Classe d'emploi

Directives de classification dont les titres et les attributions de travail apparaissent à l'annexe A de la présente convention collective.

c) Conjoint

i) Celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnue 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.

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 paragraphes 15,18 à 15,22 et de l'article 16, on entend par conjoint, les personnes :

Les personnes :

a) Qui sont liées par un mariage ou une union civile 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.

d) Employeur

Destination Chic-Chocs Inc.

e) Enfant à charge :

Un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du salarié pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- Est âgé de moins de dix-huit (18) ans.
- Est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu.
- Quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

f) Faction

Période de travail dont l'opération est divisée en deux (2) ou trois (3) espaces de temps successifs ou non au cours des vingt-quatre (24) heures d'une journée.

g) Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

h) Jour

Espace de temps d'une durée de vingt-quatre (24) heures s'écoulant de 0 h à 24 h.

i) Période d'essai

Période d'emploi à laquelle un salarié occasionnel nouvellement embauché est soumis pour devenir un salarié saisonnier.

Cette période est de cinquante (50) jours de service dans la même année financière.

j) Promotion

L'accès d'un salarié à une classe d'emploi d'une autre classification comportant une échelle ou un taux de traitement supérieur.

k) Salarié

L'un ou l'autre des salariés ci-après définis à qui une ou plusieurs dispositions de la convention collective s'appliquent conformément à l'article 3.

l) Salarié occasionnel

Les salariés suivants sont réputés être des salariés occasionnels :

- a) Le salarié qui n'a pas complété sa période d'essai minimale d'emploi pour acquérir son droit de rappel;
- b) L'étudiant occupant un emploi devant être exercé dans le cadre d'un programme de

cours;

- c) Le salarié embauché dans le cadre d'un programme spécifique ou gouvernemental;
- d) Le salarié embauché pour remplacer un salarié absent.

m) Salarié régulier :

Un salarié qui a terminé la période d'essai et qui est embauché à l'année.

n) Salarié saisonnier :

Un salarié qui occupe un emploi dont le caractère est saisonnier et dont le nom apparaît sur une liste de rappel de salariés saisonniers.

o) Secteur de travail

Le regroupement de salariés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat.

p) Semaine

Une période de sept (7) jours consécutifs s'étendant de 0 h le dimanche à minuit à la fin du septième (7e) jour.

q) Service

Le service correspond à la période d'emploi de tout salarié et se calcule en années, en mois et en jours.

r) Supérieur immédiat

La personne exclue de la présente unité de négociation qui, au sens et pour les fins de la présente convention collective, constitue le premier palier d'autorité et agit à titre de représentant de l'employeur auprès des salariés.

s) Syndicat

Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec Inc., unité Destination Chic-Chocs Inc.

- 2,03** L'emploi du masculin dans les expressions et termes de la présente convention collective est effectué sans discrimination aucune, mais uniquement dans le but d'alléger les textes et comprend le féminin.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION

Reconnaissance du syndicat

- 3,01** L'employeur reconnaît que le syndicat est, pour les fins de la négociation collective et pour l'application de la présente convention collective, le représentant exclusif de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire du travail ainsi que l'application de l'article 45 du Code du travail.

3,02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues ou non dans la présente convention collective entre un salarié et l'employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

3,03 L'employeur avise le syndicat de l'exclusion de tout salarié visé par le certificat d'accréditation tout en lui indiquant les motifs de cette exclusion.

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

3,04 La présente convention collective s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire du Travail ainsi que par l'application de l'article 45 du Code du travail, sous réserve des applications partielles suivantes :

a) Pour le salarié en période d'essai :

Le salarié en période d'essai bénéficie des dispositions de la convention collective sous réserve de toute disposition spécifique; toutefois, il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention collective lorsque l'employeur met fin à son emploi, sauf si la décision de l'employeur a pour but d'éviter l'application de l'article 11,02.

Toutefois, après la période d'essai prévu à l'article 2,02 i), l'employeur ne peut procéder à la mise à pied du salarié à l'essai que pour la raison qu'il y a manque de travail ou pour les fins de l'application de l'article 12.

b) Pour le salarié occasionnel :

Ce dernier bénéficie des dispositions suivantes :

Article 2	But de la convention collective et interprétation
Article 3	Champ d'application et reconnaissance du syndicat
Article 4	Droits et responsabilités de l'employeur
Article 5	Respect des droits et libertés de la personne
Article 6	Régime syndical
Article 7	Procédure de règlement des griefs et arbitrage
Article 9	Organisation de la carrière
Article 10	Poste vacant et mouvement de personnel
Article 11	Liste de rappel
Article 12	Surplus de personnel
Article 14	Santé et sécurité au travail
Article 15	Aménagement du temps de travail (15,01 à 15,19, 15,22 et 15,24 à 15.31)
Article 16	Droits parentaux (16,22, 16,28 et 16,33)
Article 18	Accidents du travail et maladies professionnelles
Article 20	Rémunération
Article 21	Durée de la convention collective
Annexe A	Plan de classification
Annexe B	Taux de traitement
Annexe C	Taux de traitement étudiant
Annexe D	Liste des jours fériés

ARTICLE 4 - DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Droits de l'employeur

4,01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur, sauf dans la mesure où la présente convention collective contient une stipulation expresse à l'effet contraire.

Modifications aux conditions de travail

4,02 Le syndicat convient, de plus, que l'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la présente convention collective après en avoir avisé les salariés visés et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que si un salarié se croit lésé par de telles modifications, il peut en faire un grief et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

Responsabilités de l'employeur

Poursuite en justice

4,03 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 dans les cas de faute lourde, de négligence grave, de malversation, de fraude ou de mauvaise foi, l'employeur désigne un procureur pour assurer une défense pleine et entière au salarié, et ce, aux frais de l'employeur.

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.

Lorsque l'employeur entend refuser à un salarié l'assistance judiciaire prévue au paragraphe précédent pour le motif qu'il y a faute lourde, il en informe par écrit le salarié et le syndicat 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 de l'employeur ou de sa mise à la poste par courrier recommandé, recourir à la procédure de règlement des griefs pour la contester.

Violence au travail

4,04 L'employeur a la responsabilité de fournir un milieu de travail sans violence à tous ses salariés.

De plus, il doit informer et diriger le salarié victime d'actes de violence physique causés par toute personne dans le cadre de l'exercice de ses fonctions auprès des personnes ressources internes ou externes spécialisées.

Formation de la main-d'œuvre

4,05 Il est de la responsabilité de l'employeur d'établir et de mettre en application la politique de formation de la main-d'œuvre.

ARTICLE 5 - RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

5,01 Les parties conviennent que tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne.

Discrimination

5,02 L'employeur et le syndicat conviennent de respecter dans leurs gestes, attitudes et décisions, l'exercice, par tout salarié, en pleine égalité, de ces droits et libertés, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée au paragraphe précédent, et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs, contre un salarié pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne ou pour son état de grossesse ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective.

Harcèlement sexuel et psychologique

5,03 Le harcèlement sexuel et psychologique consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle ou vexatoire, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. Le harcèlement peut consister également en une seule conduite grave qui porte une telle atteinte et qui produit un effet nocif continu pour le salarié.

L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des mesures raisonnables en vue de prévenir le harcèlement sexuel et psychologique.

Lorsque l'employeur reçoit une plainte écrite de harcèlement sexuel ou psychologique, 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 traitement.

Le salarié reçoit une réponse écrite de l'employeur au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours suivant la soumission de sa plainte. Une copie de la réponse écrite au salarié est transmise au représentant syndical désigné.

Toute plainte ou dénonciation est traitée confidentiellement.

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

Un mécanisme interne de recours contre le harcèlement sexuel ne peut empêcher une personne salariée d'utiliser la procédure de règlement de griefs.

Dès que la plainte est réglée ou que le grief est mené à terme, l'employeur retire du dossier de la personne salariée plaignante les documents ayant trait à la plainte ou au grief.

Malgré ce qui précède, le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 7 en déposant à l'employeur un grief dans les deux ans suivant la dernière manifestation de l'événement.

ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL

Cotisation

6,01 L'employeur déduit du traitement hebdomadaire de tout salarié un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

6,02 Dans un délai de 2 semaines après chaque période de paie, l'employeur transmet au syndicat par chèque ou dépôt direct, le montant total des cotisations perçues et les informations requises pour chacun des employés couverts par le certificat d'accréditation. D'ici à ce qu'une entente soit intervenue précisant les informations à transmettre et le format à utiliser, le tout sera fait selon les termes de la convention 2007-2009 (art. 6,02) en ajoutant comme donnée, le numéro de téléphone à domicile du salarié.

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 s'entendre avec le syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance sur toute modification dans les modalités de transmission des informations.

Malgré ce qui précède, les parties doivent convenir du mode de transmission permettant à l'employeur, avec les équipements qu'il utilise, de remettre les informations relatives à chacun des employés selon un format de fichier qui pourra être utilisé par le système informatique du syndicat.

Un tableau ou fichier informatique comprenant, les données et les variations nécessaires au traitement des données par le syndicat. L'employeur transmettra au syndicat ses codes et tables de concordances sur les éléments lui étant applicables. Il fournira, lorsque nécessaire, les autorisations requises auprès de son fournisseur de service, afin que le syndicat puisse obtenir les informations convenues entre les parties.

6,03 À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque salarié, pour fins d'impôt, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

Droit d'affichage

6,04 Le représentant local du syndicat peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur tout avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale.

Transmission de documents

6,05 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.

6,06 L'employeur transmet au syndicat copie de tout document relatif à la présente convention collective émis à l'intention des salariés.

6,07 L'employeur remet un exemplaire de la présente convention collective à chaque salarié dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et à tout salarié au moment de son entrée en fonction. Il en est de même lors de toutes modifications.

De plus, il remet à chaque nouveau salarié un tiré à part de tout dépliant explicatif du régime de retraite.

6,08 Le salarié reçoit un avis de chaque modification à son traitement, à son classement et au régime de retraite.

6,09 Tous les documents de nature personnelle émanant des bureaux de l'administration du personnel ou de la comptabilité sont acheminés aux salariés sous enveloppe scellée.

Réunions syndicales

6,10 Le syndicat, ou le représentant local du syndicat peut être autorisé par le représentant de l'employeur désigné à cette fin, à la suite d'une demande, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local approprié.

Absences pour activités syndicales

6,11 Tout salarié officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article, et ce, aux conditions qui y sont stipulées.

L'employeur paie, pour la durée de la convention collective, un maximum de cinq (5) jours ouvrables par année financière, 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 prévues à la convention collective, ou autres activités syndicales.

6,12 Un permis d'absence peut être demandé conformément au présent article pour les activités syndicales locales, régionales et nationales.

La détermination des jours d'absence prévus au présent paragraphe doit être établie pour tenir compte du temps de déplacement nécessaire au salarié entre son lieu de résidence et le lieu de la réunion :

- a) Avant la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre son port d'attache et le lieu de la rencontre, sous réserve d'utilisation d'un véhicule personnel, celui-ci étant déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingts (80) kilomètres parcourus sur les autoroutes et les routes principales et d'une (1) heure par cinquante (50) kilomètres parcourus sur les autres routes;
- b) La durée de la rencontre;
- c) Après la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre le lieu de la rencontre et son port d'attache, sous réserve d'utilisation d'un véhicule personnel, celui-ci étant déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingts (80) kilomètres parcourus sur les autoroutes et les routes principales et d'une (1) heure par cinquante (50) kilomètres parcourus sur les autres routes;
- d) Le ou les périodes normales de repas, le cas échéant, à raison d'une (1) heure par repas.

De plus, lorsque la somme des périodes mentionnées aux sous-paragraphes a), b) et c) excède le nombre d'heures de sa journée régulière de travail, le salarié se voit garantir une période minimale de repos de huit (8) heures consécutives entre la fin et la reprise de son travail.

6,13 Le permis d'absence prévu au présent article est accordé, lorsque toutes les conditions prévues aux sous-paragraphes 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 contenir tous les renseignements requis par le formulaire;
- c) 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.

- 6,14** Après un avis préalable du syndicat à l'employeur concernant la nature d'un cours de formation et sous réserve des conditions prévues aux paragraphes 6,12 et 6,13, un permis d'absence dont la durée n'excède pas celle du cours peut être accordé à un nombre raisonnable de salariés pour suivre ce cours.
- 6,15** Dans le cas de permis d'absence ou de libération accordés en vertu du présent article, le traitement et les avantages sociaux des salariés sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat.
- 6,16** Le remboursement prévu aux paragraphes 6,12 et 6,14 sera payé dans les soixante (60) 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 ou représentation syndicale, 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.

Comité paritaire de relations professionnelles

- 6,17** Un salarié qui est membre d'un comité paritaire prévu à la présente convention collective, ou constitué au cours de ladite convention, a le droit de s'absenter sans perte de traitement et de congé hebdomadaires pour assister aux séances de ce comité, ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche.
- 6,18** Le salarié dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du présent article reçoit en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, le salarié reçoit en compensation un montant égal à 150% du traitement de sa journée régulière de travail.
- 6,19** Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties s'engagent à former un comité paritaire de relations professionnelles composé d'au plus quatre (4) membres, dont deux (2) personnes désignées par l'employeur et deux (2) personnes désignées par le syndicat.

Chaque partie peut s'adjoindre, s'il y a lieu, une personne-ressource.

- 6,20** Les buts du comité sont de :
- a) Favoriser de saines relations employeur/employé, en étudiant des problèmes particuliers concernant les conditions de travail ;
 - b) Proposer des ententes particulières portant sur des sujets spécifiques sous réserve de leur ratification par les parties signataires de la présente convention collective ;
 - c) Discuter et mettre en place un comité autonome pour toutes les mesures prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et ce, tel qu'entendu à l'article 14 de la présente convention collective ;
 - d) Discuter de tout autre sujet jugé nécessaire par les membres du comité.
- 6,21** Le comité se réunit à une date convenue entre les représentants spécifiquement désignés à cette fin par les parties et adopte les règles de procédure jugées utiles à son bon fonctionnement.

- 6,22** Toute convocation doit contenir un ordre du jour. Un compte rendu est rédigé par l'employeur, est transmis à chacun des membres dudit comité pour approbation et, par la suite, affiché pour les salariés dans leur lieu de travail.

Représentation syndicale

- 6,23** Le syndicat peut nommer ou élire un salarié 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 présente convention collective, à l'assister dans la formulation et la présentation d'un grief et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux diverses rencontres et procédures selon les dispositions prévues par la présente convention collective.

- 6,24** Dans un délai de trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat une liste des personnes qui le représentent pour les fins de l'application de la présente convention collective ainsi qu'une liste des personnes qui le représentent aux différentes étapes de la procédure de griefs et il informe le syndicat de toute modification.

Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache.

- 6,25** Le syndicat fournit à l'employeur le nom du délégué syndical avec indication de son champ d'action. Le syndicat informe l'employeur de toute modification.

- 6,26** Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de traitement, 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.

- 6,27** 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.

- 6,28** Aux fins de l'article 7 de la présente convention collective, le syndicat élit ou désigne un représentant de griefs.

ARTICLE 7 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 7,01** Les parties favorisent la tenue d'une rencontre entre le supérieur immédiat et le salarié avant le dépôt d'un grief. À cet égard, les articles 7 et 8 ne doivent pas être interprétés de façon à empêcher les salariés de discuter de leurs problèmes avec leurs supérieurs. Cependant, les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

Discussion préalable au dépôt d'un grief

- 7,02** Un salarié ayant un problème concernant ses conditions de travail et qui peut donner naissance à un grief peut, seul ou accompagné d'un délégué syndical, en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler avant de le soumettre à la procédure de règlement des griefs.

Grief individuel

7,03 Un salarié qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention et qui désire formuler un grief, doit soumettre son grief par écrit à son l'employeur ou à son représentant dans les trente (30) jours suivant l'événement ou de la connaissance qu'en a eue le salarié, auquel cas le délai de soumission de grief ne peut excéder deux (2) mois de la date de l'événement qui a donné lieu au grief ou le met à la poste à l'adresse de l'employeur dans le délai imparti. Une copie est transmise par l'employeur ou son représentant au directeur général et une copie est transmise par le salarié au service des recours du syndicat.

Dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, ce délai est de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

Grief collectif

7,04 Si plusieurs salariés se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective, le représentant des griefs peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit à l'employeur ou à son représentant, conformément à la procédure de règlement des griefs, en indiquant les noms des salariés concernés par le grief et la décision recherchée. Une copie est transmise par le salarié au comité de griefs du syndicat.

Grief du syndicat

7,05 S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel et qui a pour objet une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective, le syndicat, par un représentant spécialement désigné à cette fin peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective, soumettre un tel grief par écrit directement à l'employeur, ou le mettre à la poste à l'adresse de l'employeur, à l'intérieur du délai imparti.

Exposé du grief

7,06 Le formulaire de grief doit être signé par le salarié et doit contenir un exposé sommaire des faits et l'article de la convention collective qui n'a pas été respectée de façon à pouvoir identifier clairement le problème soulevé.

Réponse au grief

7,07 L'employeur rend sa décision au salarié ou, le cas échéant, au syndicat, avec copie au représentant de griefs, dans les trente (30) jours de la soumission du grief.

7,08 L'employeur et le syndicat doivent se rencontrer dans les quatorze (14) jours suivant la réponse de l'employeur afin d'étudier et de tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.

7,09 Le syndicat doit transmettre par écrit sa position sur le grief dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre prévue au paragraphe 7,08.

7,10 L'employeur et le syndicat peuvent convenir de proroger les délais prévus aux paragraphes 7,08 et 7,09 au besoin.

Délai de rigueur

7,11 Les délais prévus à l'article 7, ainsi que tous les délais prévus dans la convention collective en matière de procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, sont calculés en jours civils. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être réduit ou prorogé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

Dans la computation des délais, les jours fériés, les samedis et les dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, une journée non prévue à l'horaire du salarié, un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation du grief pour la personne salariée qui doit s'absenter de son lieu de travail pour une période de plus de quatorze (14) jours ouvrables consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour maladie ou vacances, est prorogé pour la durée de l'absence.

7,12 L'employeur maintient le salaire du plaignant et du délégué syndical ou du représentant des griefs qui participent à la rencontre prévue à l'article 7.

Le délégué syndical ou le représentant des griefs requit de participer à une rencontre pendant sa mise à pied temporaire, en congé hebdomadaire ou en dehors de son horaire de travail, a droit à son salaire pour la durée de la réunion, les frais de déplacement étant à la charge du syndicat.

Aux fins de participer aux rencontres mentionnées aux paragraphes précédents, le salarié est dispensé de fournir toute prestation de travail durant les périodes déterminées aux alinéas a), b), c) et d) du paragraphe 6,12.

7,13 Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est prorogé pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la réception d'un exemplaire de la convention collective officielle ou de ses modifications au syndicat, et ce, uniquement pour les nouveaux droits qui y sont conférés.

7,14 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 spécifiquement désignés à cette fin et elle lie l'employeur, le syndicat et les salariés en cause.

Procédure d'arbitrage

7,15 Si la décision de l'employeur est maintenue suite aux échanges entre les parties, tel que prévu aux paragraphes 7,08 et 7,09, le syndicat peut soumettre le grief à un tribunal d'arbitrage pour audition dans les trente (30) jours suivant un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la date du dépôt du grief.

7,16 Le tribunal est constitué d'un arbitre nommé par les parties.

7,17 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases ou procédures de règlement des griefs prévues à l'article 7.

7,18 L'arbitre est choisi après entente entre les parties.

7,19 À défaut d'entente, l'arbitre est nommé par le ministre du Travail.

7,20 Une fois nommé, l'arbitre convoque les parties dans un délai raisonnable. L'arbitre détermine l'heure, la date et le lieu de l'audition.

7,21 L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du travail en ce qui concerne l'arbitrage de griefs.

- 7,22** Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il ne serait pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au fond pour décider de l'objection, il dispose de celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au fond.
- 7,23** 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 7, et à l'arbitrage dans les délais prévus à la clause 7,15.
- 7,24** 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.
- 7,25** L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la date des plaidoiries à moins que le délai ne soit prorogé 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.
- 7,26** La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la convention collective doit être motivée; elle lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.
- 7,27** Les frais et honoraires de l'arbitre sont acquittés en parts égales entre les parties.
- 7,28** Lors de l'audition d'un grief à l'arbitrage, le plaignant est libéré sans perte de salaire pour le temps requis par l'arbitrage. Cependant, dans le cas d'un grief collectif, un seul salarié peut être libéré sans perte de salaire.
- 7,29** Chaque partie assume les dépenses et les salaires de ses témoins.
- 7,30** Les griefs sont entendus suivant l'ordre des numéros de dossier octroyés par le syndicat. Cependant, les griefs de congédiement, de harcèlement psychologique, de discrimination de suspension et les griefs du syndicat doivent être référés à l'arbitrage prioritairement, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 7,31** 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 8 - MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

Mesures administratives

Consultation du dossier personnel

- 8,01** Le salarié a droit de consulter son dossier personnel. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier.

Sur demande, le salarié peut obtenir copie d'un document contenu dans son dossier.

Avertissement

8,02 L'avertissement est un avis de l'employeur qui a pour but d'attirer l'attention d'un salarié sur ses obligations.

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 ledit avertissement. De plus, le contenu de l'avertissement écrit ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

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, dans les douze (12) mois consécutifs, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

Mesures disciplinaires

8,03 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part du salarié à qui elle est imposée conformément à la procédure de règlement de griefs sous réserve que les griefs de suspension et de congédiement sont soumis dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.

8,04 Il est interdit à l'employeur de congédier ou de 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 de règlement de griefs dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur du congédiement ou de la suspension.

Le présent article 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.

8,05 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.

8,06 Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement de griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante :

- a) En maintenant la décision de l'employeur; ou
- b) En convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande; ou
- c) En réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande; ou
- d) En réinstallant le salarié avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement comprenant son taux de traitement.

Le remboursement est effectué en déduisant de ces sommes les revenus du salarié résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatoire à cette suspension ou ce congédiement.

8,07 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un salarié ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois consécutifs, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, une telle réprimande est retirée de son dossier ainsi que tout document s'y référant.

- 8,08** Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision d'un arbitre doit être retirée du dossier du salarié.
- L'employeur verse au dossier du salarié copie de la sentence arbitrale ou de tout document modifiant une mesure disciplinaire.
- 8,09** Le salarié convoqué à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisé par écrit quarante-huit (48) heures à l'avance et peut exiger la présence de son délégué syndical ou d'un représentant du syndicat et l'employeur doit en faire mention lors de la convocation écrite qu'il lui envoie.

ARTICLE 9 - CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

Détermination de la classe d'emploi

- 9,01** Dès son embauche, le salarié est classé dans l'une ou l'autre des classes d'emploi apparaissant à l'annexe A de la présente convention collective.

Les parties doivent s'entendre, par l'entremise du comité de relations professionnelles, avant l'entrée en vigueur de toute modification à la classification des emplois ou de la création d'une nouvelle classe.

À défaut d'entente dans les trente (30) jours de la demande, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le litige à un arbitre choisi conjointement par les parties. L'arbitre a plein pouvoir pour trancher le litige soumis et sa décision est finale et exécutoire.

- 9,02** 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.

Sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire ou que lui sont temporairement confiées des attributions autres que celles de sa classe d'emploi 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.

Toutefois, la période pendant laquelle un salarié se voit confier temporairement des attributions autres que celles de sa classe d'emploi en raison des nécessités du service ne doit pas excéder six (6) mois par année financière à l'égard d'un même emploi.

Détermination de l'échelon

- 9,03** L'échelon de traitement du salarié et de tout nouveau salarié est déterminé selon la classe d'emploi qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience conformément aux modalités prévues ci-après.
- 9,04** L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacune des classes à l'annexe B.
- 9,05** Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emploi est embauchée à l'échelon période d'essai de la classe.

- 9,06** Toutefois, un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emploi se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et pertinente aux attributions décrites à sa classe d'emploi.
- a) Pour être reconnue, aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emploi, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise dans une classe d'emploi de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emploi, compte tenu des qualifications requises par la classe d'emploi;
 - b) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emploi de niveau inférieur à la classe d'emploi du salarié peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emploi.
- 9,07** Le salarié qui est déjà inscrit sur une liste de rappel et qui postule sur un autre poste offert par l'employeur se verra attribué l'échelon correspondant au taux de salaire égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il reçoit pour l'emploi qu'il occupe déjà, jusqu'à concurrence du maximum offert par l'échelle salariale du poste offert.

Avancement d'échelon

- 9,08** Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle des traitements d'une classe d'emploi s'effectue sous forme d'avancement d'échelon, par année de service, celle-ci correspondant à deux cents (200) jours de travail dans la classe d'emploi ou au plus tard au début de la troisième (3e) saison qui suit l'avancement précédent dans l'échelle.

Le salarié dont le nom figure sur deux listes de rappel distinctes, cumule son service aux fins de l'avancement d'échelon, sans égard au poste occupé, et avancera d'échelon simultanément sur les deux postes lorsque la période prévue à l'alinéa précédent sera atteinte.

Salarié hors échelle

- 9,09** À l'occasion d'une promotion, l'échelon attribué au salarié dans la classe supérieure à laquelle il accède est généralement égal en nombre à son crédit d'expérience plus un (1) an.

Toutefois, le salarié promu dont le traitement antérieur serait plus élevé que le traitement correspondant à l'échelon ainsi attribué de sa nouvelle classe d'emploi conserve son ancien traitement et le dernier échelon de sa nouvelle classe lui est attribué.

Affectation temporaire

- 9,10** L'employeur peut exiger qu'un salarié exerce des tâches autres que celles qu'il exerce de façon principale ou habituelle, à la condition qu'il soit capable de les exécuter et pourvu que cette affectation temporaire n'excède pas trente (30) jours par année financière et que la liste de rappel visée par l'affectation temporaire soit épuisée.
- 9,11** Lorsque l'employeur affecte un salarié temporairement à une fonction correspondant à une classe d'emploi supérieure à la sienne, celui-ci reçoit le traitement de la classe d'emploi supérieure pour la durée de l'affectation. De plus, si l'affectation est faite à une classe d'emploi inférieure, il conserve son traitement pour la durée de l'affectation.

Nouvelles échelles de traitement

- 9,12** L'échelle de traitement de tout nouveau corps d'emploi ou de toute nouvelle classe d'emploi constituée après la signature de la présente convention collective est fixée par entente entre les parties.

À défaut d'entente dans les trente (30) jours de la demande, l'une ou l'autre des parties peut soumettre un litige à un arbitre choisi conjointement par les parties. L'arbitre a plein pouvoir pour trancher le litige soumis et sa décision est finale et exécutoire.

Intégration

9,13 Les règles d'intégration doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat.

Tâches non conformes

9,14 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 au cours d'une période de deux (2) mois correspondent à une classe d'emploi différente de la sienne a droit de grief selon la procédure habituelle.

9,15 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.

Si l'arbitre fait droit à un tel grief et que l'employeur peut décider de maintenir l'emploi ainsi réévalué, il doit s'entendre avec le syndicat tel que prévu à l'article 9,01.

Évaluation

9,16 L'évaluation 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.

L'évaluation devra se faire une fois par année durant la période d'emploi et sera présumée satisfaisante si elle n'a pas été réalisée dans les délais impartis.

Pour le salarié en période d'essai, l'évaluation sera faite avant la fin de sa période d'essai, telle que définie à 2,02 i)

Le formulaire d'évaluation préparé par l'employeur doit faire l'objet d'une consultation auprès du syndicat.

9,17 L'évaluation est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par le supérieur du salarié. Le contenu de l'évaluation doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre le salarié et son supérieur immédiat ou son supérieur hiérarchique si ce dernier le juge à propos, compte tenu des circonstances.

9,18 Une copie de l'évaluation est remise au salarié. Sur réception de cette copie, le salarié signe et date 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 lui a remis ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.

9,19 À compter de la date de réception de sa copie, le salarié dispose de quinze (15) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit, 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 quinze (15) 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.

9,20 Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

Service

9,21 Service : la période d'emploi d'un salarié calculée sur la base des jours et heures ouvrables rémunérés à taux simple ou pour lesquels il reçoit une prestation ou compensation en temps ou bénéficie d'un congé sans traitement n'excédant pas un (1) mois autorisé en vertu des dispositions de la présente convention collective; cette période se calcule en années, en jours ou en heures.

- 9,22** Aux fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau ou huit (8) heures pour le personnel aux opérations et un (1) an à deux cent soixante (260) jours.
- 9,23** Cependant, l'absence sans traitement et, le cas échéant, la suspension sans traitement d'une durée inférieure à trois (3) mois accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} janvier de chaque année n'interrompent pas le cumul du service; si leur durée est de trois (3) mois ou plus, telle durée est alors réduite.
- 9,24** Le service s'acquiert après qu'un salarié ait complété sa période d'essai prévue à l'article 2,02 i) et rétroagit à sa première journée d'embauche comme salarié à l'essai.
- 9,25** Le salarié conserve et accumule son service dans les cas suivants :
- a) Dans les cas d'accident du travail ou de lésion professionnelle d'une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
 - b) Dans le cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident du travail ou lésion professionnelle pour une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
 - c) Dans le cas d'absences prévues à l'article 16.
- 9,26** Un salarié conserve son service, mais sans accumulation, lors d'une mise à pied pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois.
- 9,27** Un salarié perd son service dans les cas suivants :
- a) Abandon volontaire de son emploi;
 - b) S'il est congédié pour cause juste et suffisante;
 - c) S'il est mis à pied pour une durée excédant trente-six (36) mois;
 - d) S'il est absent pour une durée excédant trente-six (36) mois dans le cas d'accident ou de maladie.
- 9,28** L'employeur met à jour la liste des salariés fournie à l'annexe G indiquant le service accumulé de chacun au 1^{er} avril de chaque année et en fournit une copie au syndicat dans les plus brefs délais.
- 9,29** Tout salarié 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 un 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 trente (30) jours de sa nomination.
- Ce délai expiré, le salarié ne peut invoquer son service pour postuler un poste vacant ou un nouveau poste.

Certificat de travail

- 9,30** 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 10 - POSTE VACANT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

10,01 Aux fins du présent article, un poste est réputé vacant dans les seuls cas suivants :

- a) Lors du départ volontaire et définitif d'un salarié;
- b) Lors d'un congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) Lors de la création d'un nouveau poste.

10,02 Lorsque l'employeur décide de combler un poste vacant, il procède de la façon suivante :

- a) Il offre l'emploi au salarié sur liste de rappel prévue aux paragraphes 11,01 et 11,02;
- b) Si aucun salarié sur liste de rappel n'accepte, il doit procéder à une offre d'emploi écrite postée à tous les salariés à l'emploi ou en lien d'emploi.

Le salarié aura un délai de 10 jours pour répondre à cette offre.

10,03 Tout salarié qui désire poser sa candidature lors d'un affichage doit le faire par écrit à l'employeur.

10,04 Lorsqu'il y a affichage, le poste est accordé au salarié qui a le plus de service parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il possède les qualifications requises.

10,05 Le candidat auquel un poste est attribué suite à un affichage a droit à une période d'adaptation d'une durée maximale de trente (30) jours de calendrier. Après une période de quinze (15) jours de calendrier, l'employeur peut mettre fin à la période d'adaptation par un avis écrit justifiant de sa décision, s'il juge que le salarié ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches.

Pendant cette période d'adaptation, le salarié auquel le poste a été attribué peut lui-même choisir de retourner à son ancien poste, le cas échéant.

Si le salarié est maintenu dans son nouvel emploi aux termes de sa période d'adaptation, il est réputé satisfaire aux exigences du poste.

10,06 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion ultérieure.

10,07 Lorsqu'un emploi est comblé contrairement aux dispositions de la présente convention collective, un représentant spécialement désigné à cette fin par 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.

ARTICLE 11 - LISTE DE RAPPEL

11,01 Les listes de rappel sont établies par classe d'emploi.

11,02 Un salarié acquiert un droit de rappel et son nom est inscrit sur une liste de rappel lorsqu'il a complété la période d'essai de cinquante (50) jours de service et qu'il a fait l'objet d'une évaluation positive tel que prévu aux articles 9.15 à 9.19. De plus, il se voit attribuer le taux de traitement de l'échelon supérieur à celui qu'il avait avant d'acquiescer son droit de rappel et il conserve son service

pour son prochain avancement d'échelon.

- 11,03** Seul un salarié qui remplit la condition prévue à l'article 11,02 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.
- 11,04** Lorsque l'employeur procède à l'établissement de nouvelles listes, celles-ci doivent être établies par classe d'emploi; elles doivent indiquer le numéro du salarié et le service accumulé.
- 11,05** Les listes sont préparées sur la base d'un formulaire préparé à cette fin par l'employeur après consultation avec le syndicat.
- 11,06** Le rang de chaque salarié dans une liste de rappel est déterminé par la durée du service qu'il a accumulé au service de l'employeur 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 de l'article 12.

- 11,07** L'employeur maintient à jour les listes de rappel prévues au présent article; il transmet au syndicat ces listes révisées et en poste une copie aux employés durant le mois de février de chaque année.
- 11,08** Un salarié 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 règlements des griefs et ce, dans les trente (30) jours suivant l'affichage des listes ou de la réception de la liste, tel que prévu à 11,07.
- 11,09** Tout travail est confié en priorité aux salariés saisonniers disponibles et 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. L'employeur doit transmettre, par courrier recommandé, un avis écrit de rappel au plus tard 15 jours avant le début de l'emploi.

Le salarié doit indiquer par écrit à son employeur, dans un délai de dix (10) jours suivant la date de réception dudit avis par le bureau de poste de sa localité, qu'il accepte de se rapporter au travail à la date indiquée à l'avis de rappel.

Le salarié est présumé avoir reçu l'avis de rappel deux (2) jours suivant la date de réception par le bureau de poste.

- 11,10** Malgré les dispositions du paragraphe 11,09, lorsque les besoins particuliers liés à la nature des tâches à effectuer nécessitent de prolonger la période d'emploi d'un salarié en dehors de la période d'emploi prévue à sa liste de rappel, l'employeur peut le faire pour une période prévisible ne pouvant excéder trente (30) jours consécutifs.
- 11,11** Le rappel au travail doit se faire par classe d'emploi, en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visé.
- 11,12** L'employeur peut, après entente avec le syndicat, procéder à l'inscription du nom d'un salarié sur une autre liste de rappel que celle où son nom apparaît déjà et ce, à la condition qu'il possède les qualifications et exigences requises. Dans un tel cas, le nom du salarié est rayé de son ancienne liste de rappel et son rang dans sa nouvelle liste de rappel est déterminé selon la durée de son service accumulé en vertu de son droit de rappel à la date effective de la modification.
- 11,13** Lorsque l'employeur doit procéder au remplacement d'un salarié saisonnier temporairement absent, il procède de la façon suivante :
- a) il épuise la liste de rappel de la classe d'emploi;

- b) il retient les services d'un salarié qui a fait l'objet d'une mise à pied au cours de sa période d'emploi ou qui n'a pas fait l'objet d'un rappel dans sa classe d'emploi en autant qu'il possède les qualifications requises de l'emploi à combler.

11,14 Lorsque l'employeur doit procéder à des mises à pied pour manque de travail ou à du recrutement externe, il doit, selon les besoins du service et en autant que le salarié possède les qualifications requises, utiliser un salarié à d'autres fonctions tout en respectant les listes de rappel de l'emploi à combler.

11,15 L'employeur doit donner au salarié un préavis avant son licenciement ou sa mise à pied lorsque :

- a) le licenciement ou la mise à pied survient avant l'expiration de son engagement si celui-ci est d'une durée déterminée; ou
- b) la durée de son engagement n'était pas déterminée.

La durée du préavis sera d'une (1) semaine si le salarié a moins d'un (1) an de service et de deux (2) semaines s'il a un (1) an de service ou plus pour l'employeur.

11,16 L'employeur transmet un avis écrit de non-rappel au travail au salarié qui ne sera pas rappelé au travail au cours de sa période de rappel.

ARTICLE 12 - SURPLUS DE PERSONNEL

12,01 Lorsque l'employeur doit procéder à des mises à pied parmi les salariés saisonniers pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- a) Cessation partielle des activités de l'employeur;
- b) Manque de travail;
- c) Réorganisation administrative;
- d) Diminution des services à rendre,

En application des points a), c) et d) ci-dessus, il en informe le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance, afin de permettre à ce dernier de formuler ses recommandations quant à trouver des solutions pour éviter toute mise à pied ainsi qu'à l'utilisation éventuelle des salariés affectés par cette décision le cas échéant.

12,02 Le salarié sur liste de rappel dont l'emploi est déclaré en surplus bénéficie des dispositions suivantes :

- a) S'il s'agit d'un salarié occasionnel engagé selon l'article 2,02 I, aux points b et c, l'employeur met fin à son engagement à la date de réduction de personnel envisagée;
- b) S'il s'agit d'un salarié occasionnel, l'employeur met fin à son engagement à la date de réduction de personnel envisagée, en commençant par le salarié occasionnel décrit à 2,02 d) et ensuite à 2,02 a);
- c) S'il s'agit d'un salarié saisonnier sur liste de rappel :

1. Il déplace le salarié dans l'ordre inverse du rang déterminé sur sa liste de rappel respective pourvu que les salariés demeurant au travail soient classés et qualifiés pour accomplir les tâches qui leur sont confiées ;

2. Par défaut, il déplace le salarié qui a le moins de service dans une autre classe d'emploi dans l'ordre inverse du rang déterminé sur la liste de rappel, en autant qu'il ait les qualifications requises pour exécuter le travail.

ARTICLE 13 - CESSION ET SOUS-TRAITANCE

- 13,01** Sauf dans le cas de vente en justice, l'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'établissement n'aura pas pour effet d'en invalider les dispositions et le nouvel employeur sera lié par la présente convention collective comme s'il y était nommé.
- 13,02** Il appartient à l'employeur de définir les modes d'opération de son organisation ainsi que les modalités afférentes à l'utilisation optimale de ses ressources.
- 13,03** Lorsque l'employeur envisage d'apporter des modifications à son organisation et que cette décision aurait pour effet de confier certaines activités à un tiers, il avise le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance afin de lui permettre de formuler ses recommandations quant à l'utilisation éventuelle des salariés affectés par cette décision.
- 13,04** L'employeur s'engage à ne pas octroyer de sous-contrat tant que tous les salariés du corps d'emploi visé ne sont pas rappelés à l'emploi.

ARTICLE 14 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 14,01** 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.

Dans ce sens et même si les *Règlements sur les comités de santé et de sécurité du travail* et le *Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement* prévus à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ne sont pas en vigueur pour le secteur d'activité, les parties conviennent d'appliquer les dispositions relatives aux comités de santé et de sécurité, chapitre IV de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1) et celles concernant le représentant à la prévention, chapitre V de la *Loi*, en l'adaptant de façon à permettre la création d'un mécanisme de participation.

Mécanisme de participation

- 14,02** L'employeur et le syndicat conviennent d'implanter un mécanisme de participation en santé et sécurité au travail selon les dispositions suivantes :

Toute difficulté d'application du mécanisme sera référée à l'employeur et au Syndicat de la fonction publique. Les parties conviennent que le mécanisme est constitué d'un représentant de l'employeur et d'un représentant des travailleurs de l'établissement.

Un membre d'un mécanisme de participation est réputé être au travail lorsqu'il assiste à une session de formation ou d'information diffusée après entente entre les parties. Il bénéficie à cette occasion de toutes les dispositions applicables prévues à la convention collective.

Dans l'exercice de son mandat, le représentant des travailleurs doit pouvoir bénéficier en tout temps du matériel nécessaire. De plus, il peut recourir au support du Syndicat dans l'exercice de ses fonctions.

Le représentant des travailleurs peut s'absenter de son travail le temps nécessaire, incluant le déplacement pour exercer les fonctions suivantes :

- Recevoir copie des avis d'accidents;
- Accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection prévues;
- Intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
- Rencontrer l'inspecteur suite à une visite non prévue.

Lors de l'implantation du mécanisme de participation, les parties conviennent du temps de libération qui sera attribué au représentant à la prévention.

14,03 En cas de désaccord au sein du comité sur des décisions concernant, entre autres l'établissement de programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité le choix des moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement, le représentant des travailleurs adresse ses recommandations au représentant de l'employeur qui est tenu d'y répondre par écrit dans les 5 jours suivants, en expliquant les points de désaccord. Toute correspondance échangée lors de cette étape est aussi transmise au syndicat par l'employeur.

Si le désaccord persiste, il peut être soumis par l'un ou l'autre des représentants à l'employeur et au syndicat afin de trouver une solution au désaccord. Si les parties ne peuvent réussir à s'entendre, le litige peut être soumis à un arbitre qu'ils choisiront conjointement et ce dernier rendra sa décision conformément à la loi.

Uniformes

14,04 L'employeur fournit gratuitement, à ses salariés, tout uniforme dont il exige le port ainsi que tout vêtement spécial et équipement de sécurité exigés par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité. L'uniforme fourni doit être utilisé uniquement pour les fins du travail.

14,05 Les uniformes, vêtements spéciaux, équipements fournis ou exigés par l'employeur sont remboursés et demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme, vêtement ou équipement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un uniforme, vêtement ou équipement doit être remplacé.

14,06 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 sur les lieux et pour les fins du travail.

ARTICLE 15 - AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Semaine et heures de travail

15,01 Pour le personnel de bureau et administratif, chaque salarié dont la semaine régulière est à temps complet est assuré d'une semaine de trente-cinq (35) heures et de quarante (40) heures pour chacun des salariés de la catégorie du personnel aux opérations.

Ces heures sont effectuées du lundi au vendredi et la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures pour le personnel de bureau et de huit (8) heures pour le personnel aux opérations.

Période de repos

15,02 Le salarié a droit à chaque demi-journée à une période de repos de quinze (15) minutes. Pendant cette période le salarié est réputé être au travail.

Période de repas

15,03 Le salarié a droit à une période de repas d'une (1) heure. Cette période est prise au milieu de sa période de travail. Malgré ce qui précède, le salarié qui n'a pas droit à plus de trente (30) minutes pour la prise du repas ou qui doit travailler pendant cette période, ce temps est considéré comme travaillé.

Période de déplacement

15,04 Durant le temps d'un déplacement effectué à la demande de l'employeur, en sus du temps de déplacement normalement requis pour se rendre à son lieu de travail habituel, le salarié est réputé être au travail.

Période de formation

15,05 Durant toute période de formation effectuée à la demande de l'employeur, le salarié est réputé être au travail.

Modification au régime d'horaire de travail

15,06 Lorsque l'employeur désire modifier le régime d'heures de travail prévu à l'article 15,01, il avise le salarié et le syndicat dix (10) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur d'un nouveau régime afin que les parties puissent se rencontrer et convenir d'une entente.

15,07 À défaut de rencontre ou d'entente suite à la rencontre prévue à l'article 15,06, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le litige à un arbitre choisi conjointement par les parties.

15,08 L'arbitre a le plein pouvoir pour trancher le litige soumis et sa décision est finale et exécutoire.

Régimes particuliers pour les opérations

Modification à la répartition des heures de travail

15,09 L'employeur peut modifier les répartitions des heures de travail prévues au paragraphe 15,01 et établir tout autre régime lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes est remplie :

a) Le travail doit s'accomplir sans interruption vingt-quatre (24) heures par jour ou moins, sept (7) jours par semaine ou moins; ou

b) Le travail doit s'accomplir au moyen de quarts de travail, rotatifs ou non;

Lorsque l'employeur procède à une modification de la répartition des heures de travail, selon les sous-paragraphes a) et b) il fournit au syndicat et au salarié concerné les motifs qui supportent sa décision.

Entrée en vigueur de la modification à la répartition des heures de travail

15,10 L'employeur avise le salarié concerné et le syndicat au moins dix (10) jours à l'avance de l'entrée en vigueur d'une nouvelle répartition d'heures de travail établie suivant les dispositions du paragraphe 15,09.

Un salarié peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur d'une nouvelle répartition d'heures de travail, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester la décision de l'employeur pour le motif qu'aucune des conditions prévues au paragraphe 15,09 n'a été respectée.

Conditions à respecter

15,11 Les régimes d'heures de travail établis en vertu du paragraphe 15,09, et qui font exception à la règle générale énoncée au paragraphe 15,01, devront respecter les conditions suivantes :

- a) Le salarié visé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos si sa semaine de travail est de cinq (5) jours consécutifs. Si sa semaine de travail est une semaine moyenne répartie sur un cycle déterminé, le salarié a droit au cours du cycle à une moyenne de quarante-huit (48) heures de repos consécutives.

Malgré le paragraphe qui précède, la période de repos de quarante-huit (48) heures peut, avec l'accord du salarié et du syndicat, être d'une durée inférieure.

Sous réserve d'ententes particulières entre les parties, la semaine moyenne à l'intérieur du cycle déterminé ne peut être supérieure à plus de dix (10) jours consécutifs ;

- b) Le salarié travaillant dans une occupation comportant plus d'un quart de travail doit être informé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son affectation à un nouveau quart de travail.

Le salarié n'est pas soumis à plus de deux (2) quarts de travail différents pendant sa semaine régulière de travail.

De plus, tout salarié a droit à quatorze (14) heures de repos entre la fin et la reprise du travail.

- c) Le salarié ne travaillant pas exclusivement de jour ainsi que le salarié travaillant sur quart de travail en rotation ou non a droit à une période de repas de trente (30) minutes, généralement prise au milieu de la période de travail. Cette période de repas de trente (30) minutes est considérée comme temps travaillé pour le salarié requis, à cause des exigences du service, de prendre son repas sur les lieux de travail;
- d) Les parties, par leurs représentants respectifs, peuvent convenir d'aménagements aux horaires de travail pour permettre au salarié de bénéficier, soit du jour de l'An, soit du jour de Noël ainsi que le jour qui précède et qui suit le jour de Noël et le jour de l'An, selon le cas, le tout de façon compatible avec les nécessités du service.

15,12 Les salariés qui doivent fournir quotidiennement leur prestation de travail de façon intermittente ou parce que les heures de travail ne peuvent être efficacement contrôlées, fournissent une prestation quotidienne de travail convenue localement et entérinée par les parties en fonction des besoins du service à la clientèle. Le salarié requis de travailler plus de six (6) jours dans toute semaine reçoit, en plus d'avoir son traitement régulier maintenu, une rémunération additionnelle équivalant à 50 % de son traitement régulier quotidien pour la journée additionnelle ainsi travaillée. Cette rémunération additionnelle constitue du traitement régulier.

Absences sans traitement

15,13 Un salarié peut obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

Si un salarié désire bénéficier d'une absence sans traitement pour une raison autre qu'un retour aux études, il doit en faire la demande et en motiver les raisons auprès de l'employeur.

Toute demande doit être faite par écrit par le salarié. Ce permis d'absence doit être constaté par un écrit signé de l'employeur.

Tout refus à la demande écrite doit être signifié par écrit au salarié au plus tard dans les dix (10) jours de la demande.

- 15,14** Le salarié qui a obtenu un congé sans traitement doit, au moins trente (30) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec son employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue.

Le salarié qui ne s'est pas présenté au travail à la date convenue entre les parties est sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, sauf dans le cas où le salarié peut justifier qu'il lui était impossible de se présenter au travail à la date convenue.

À son retour au travail, le salarié se voit attribuer les tâches correspondant à sa classe d'emploi.

S'il advenait 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.

Le salarié peut, après entente avec l'employeur, obtenir un congé sans traitement de moins de douze (12) mois à la suite d'une absence pour invalidité, dans lequel cas, le congé doit être pris en jours ouvrables consécutifs.

- 15,15** Le salarié a droit à une absence sans traitement à temps complet pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le salarié.

Vacances

- 15,16** Le salariés a droit à l'indemnité suivante répartie sur chacune de ses paies sous réserve de 15,16 c):

- a) Le salarié qui ne justifie pas cinq (5) ans de service au sens de la Loi sur les normes du travail à la signature de la convention collective reçoit 4 % de ses gains bruts.
- b) Pour le salarié qui justifie 5 ans de service au sens de la Loi sur les normes du travail à la date de signature de la convention collective ou à la date anniversaire d'embauche du salarié, ce dernier reçoit 6 % de ses gains bruts.
- c) Les indemnités prévues dans le présent paragraphe sont calculées sur les gains bruts du salarié à chaque période de paie ou, à la demande du salarié, le pourcentage de vacances est cumulé en argent et est converti en heures pour fins de compensation de temps à la fin de la période d'emploi. Le salarié devra faire savoir son choix à l'employeur au début de la saison.

L'année de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Jours fériés

- 15,17** Tout salarié bénéficie, sans perte de traitement, au cours de chaque année financière, des jours fériés et payés énumérés à l'annexe D de la présente convention collective.

- 15,18** Tout salarié requis de travailler un jour férié reçoit, en plus de son traitement régulier, une rémunération égale au taux normal pour toutes les heures effectivement travaillées. Si cette journée coïncide avec son congé hebdomadaire, le salarié reçoit alors, en plus de son traitement

régulier, une rémunération égale au taux de surtemps, soit une fois et demie son taux de traitement régulier.

Malgré ce qui précède le salarié peut, à son choix, recevoir en remplacement, dans la même période d'engagement, un congé d'une durée équivalant au traitement auquel il a droit.

- 15,19** Pour bénéficier des jours fériés et payés énumérés à l'annexe D, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.
- 15,20** Lorsqu'un jour férié survient au cours de la période d'invalidité pour laquelle le salarié épuise sa réserve de congés de maladie, celui-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite.

Congés pour événements familiaux

Salarié saisonnier

15,21 Le salarié saisonnier 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 suivantes :

- a) son mariage : trois (3) jours consécutifs, y compris le jour de son mariage ou de son union civile avec maintien du traitement;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur, de l'enfant de son conjoint : le jour du mariage ou de l'union civile avec maintien du traitement, à condition qu'il y assiste;
- c) le décès de son conjoint, de ses fils ou filles, de l'enfant de son conjoint : sept (7) jours dont le jour des funérailles avec maintien du traitement;
- d) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : cinq (5) jours dont le jour des funérailles avec maintien du traitement;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles avec maintien du traitement;
- f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne demeurait pas au domicile du salarié : lors du décès ou le jour des funérailles avec maintien du traitement;
- g) le décès ou les funérailles de son petit-enfant : cinq jours consécutifs dont le jour des funérailles dans ce cas le salarié n'a droit qu'à deux jours avec maintien du traitement;
- h) lorsqu'il change le lieu de son domicile : une (1) journée avec maintien du traitement à l'occasion du déménagement; cependant, un salarié n'a pas droit de ce chef à plus d'une (1) journée de congé par année civile;

En application des sous-paragraphes c), d), e) et g) du présent paragraphe, une (1) journée de congé discontinuée est accordée à l'occasion de la crémation, mais elle ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours ouvrables d'absence auxquels le salarié a droit.

Le salarié a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle avec maintien du traitement dans les cas visés aux sous-paragraphes b), d), et f) s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres (150 milles) du lieu de résidence du salarié.

Salarié occasionnel

15,22 Malgré ce qui précède, le salarié occasionnel 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 :

- a) son mariage : le jour du mariage ou union civile sans réduction de traitement;
- b) le mariage ou union civile de ses enfants, père, mère, frère, sœur ou d'un enfant de son conjoint : une (1) journée d'absence sans traitement;
- c) le décès de son conjoint, de son enfant ou l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur : deux (2) journées d'absence sans réduction de traitement et trois (3) jours sans traitement;
- d) 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 traitement lors du décès ou des funérailles.

15,23 Le salarié dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles 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.

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.

15,24 Un salarié peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant dix (10) journées par année pour remplir des 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.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Le salarié qui justifie de trois (3) mois de service a droit à deux (2) journées sans perte de traitement par année civile parmi les dix (10) journées mentionnées au présent article.

15,25 Un salarié qui justifie trois (3) mois de service peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci. Durant ce congé le salarié bénéficie des avantages prévus au paragraphe 16,11 en autant qu'il y ait normalement droit. De plus, dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 52 semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-

ci prend fin à compter du onzième jour qui suit.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 52 semaines si son conjoint ou son enfant décède par suicide.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

Heures supplémentaires

15,26 Tout travail expressément autorisé au préalable par l'employeur et effectué par un salarié en plus de la journée, de la semaine régulière de travail mentionnée au paragraphe 15,01 ou en sus de ce qui sera prévu à l'horaire de travail modifié de 15,09 à 15,11, est considéré comme des heures supplémentaires et rémunéré à raison d'une fois et demie le taux de traitement régulier du salarié.

Malgré ce qui précède, un salarié peut refuser de faire du temps supplémentaire et, dans ce cas, l'article 15,31 ne lui est pas applicable.

15,27 Un salarié a droit de recevoir, en paiement des heures supplémentaires effectuées, un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux des heures supplémentaires qu'il utilise en journée ou demi-journée.

15,28 Au terme de chaque année financière de l'employeur, les heures accumulées suivant les dispositions du présent paragraphe et qui n'ont pas été prises sont payées aux salariés concernés dans les dix (10) jours.

15,29 Malgré les dispositions qui précèdent, le salarié qui, au cours de sa période de temps compensé, fait l'objet d'une hospitalisation, voit sa période de temps compensé non utilisée reportée.

15,30 Les heures supplémentaires sont payées au salarié sur la paie qui suit la réclamation sous réserve de l'article 15,27.

15,31 Le travail en heures supplémentaires est réparti équitablement entre les salariés par classe d'emploi.

ARTICLE 16 - DROITS PARENTAUX

Congé de maternité

16,01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 16,03, doivent être consécutives. La salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve du paragraphe 16, 03, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 16,09 et 16,10 selon le cas.

La salariée qui subit une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités y rattachés.

16,02 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

- 16,03** La salariée qui est suffisamment rétablie de son accouchement a droit à un congé de maternité discontinu lorsque son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou lorsqu'il est hospitalisé au cours du congé de maternité. Le congé peut être discontinué et il doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale. Il est entendu que, dans un tel cas, l'employeur ne verse à la salariée que l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas discontinué son congé.
- 16,04** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 16,05** Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité selon le certificat médical si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

Durant les extensions du congé de maternité prévues à cet article, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

- 16,06** La salariée qui ne peut à cause de son état de santé reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue au paragraphe 16,01 n'est plus considérée comme étant en congé de maternité, mais comme étant absente pour cause de maladie et, de ce fait, assujettie aux dispositions de l'article 17.

Préavis de départ

- 16,07** Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

- 16,08** Les indemnités du congé de maternité prévues au paragraphe 16,09 sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance emploi, du régime québécois d'assurance parentale ou au paragraphe 16,10, à titre de paiement durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance emploi ou le régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

Indemnités prévues pour les salariées admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi

- 16,09** Sous réserve du paragraphe 16,15, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du régime d'assurance emploi, est déclarée éligible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé de maternité :

a) pour chaque semaine du délai de carence prévu au Régime québécois d'assurance

parentale ou du régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement;

- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations Régime québécois d'assurance parentale ou du régime d'assurance emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir sans tenir compte de toute réduction du nombre de semaines pendant lesquelles elle bénéficie de prestations de maternité;
- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement et ce, jusqu'à la fin de la vingt unième (21e) semaine du congé de maternité.

Aux fins des paragraphes 16,09, 16,10 et 16,14, le service s'entend du temps travaillé, y compris les absences autorisées notamment pour invalidité qui comportent une prestation ou un traitement.

Aux fins du paragraphe 16,09 b), l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du régime d'assurance emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison du remboursement des prestations des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance emploi ou du régime québécois d'assurance parentale.

De plus, si RHDCC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDCC, l'indemnité complémentaire prévue par le paragraphe 16,09 b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale ou d'emploi, indemnités et traitement ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Indemnités prévues pour les salariées non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi

- 16,10** La salariée exclue du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du régime d'assurance emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit de recevoir pour chaque semaine, durant dix (10) semaines, une

indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire si elle n'est pas éligible aux prestations.

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit, pour chaque semaine, à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations.

Avantages

16,11 Durant le congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 16,05, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- . Participation au régime de retraite;
- . Accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- . Accumulation de congés de maladie;
- . Accumulation de l'expérience;
- . Accumulation du service.

La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise son employeur de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de la salariée, à l'approbation de l'employeur qui tiendra compte des nécessités du service.

Dispositions particulières

16,12 Aux fins du présent article, on entend par traitement, le traitement de la salariée tel que prévu au paragraphe 20,01 pour une semaine régulièrement majorée ainsi que les primes prévues, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour le temps supplémentaire.

Toutefois, ce traitement est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la salariée aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues aux articles 9,20 à 9,28 sont respectées.

Pour la salariée saisonnière qui est rappelée pour travailler moins de trente-cinq (35) heures pour la catégorie du personnel de bureau et moins de quarante (40) heures pour la catégorie du personnel aux opérations, le traitement de base pour fixer les prestations à verser est établi selon le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé ou, si celle-ci est moindre pour la période prévue précédemment, en référence à une même période cyclique. La salariée bénéficie des prestations tant et aussi longtemps que la salariée qui la suit sur la liste de rappel est au travail. Son service se cumule pour chaque jour où elle reçoit des prestations.

16,13 Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la salariée en prestations, en indemnités, allocations et traitement ne peut excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de la somme constituée par son traitement.

16,14 Dans les cas visés aux paragraphes 16,09 et 16,10 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée;
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les

deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre des régimes. Aux fins du présent article, sont considérés comme preuves, soit les renseignements fournis par RHDC ou du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'employeur au moyen d'un relevé officiel.

- 16,15** Dans le cas où les dispositions du cinquième (5e) alinéa du paragraphe 16,09 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités du partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.
- 16,16** L'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par en vertu de l'un ou l'autre des régimes lorsque le revenu de la personne salariée excède une fois et demie le maximum assurable.

Retour au travail

- 16,17** L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 16,26 ou d'être sujette à l'application du paragraphe 16,06.

La salariée qui ne se présente pas à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est sujette à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 16,18** Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- 16,19** À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à un salarié un avantage supérieur dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

- 16,20** La salariée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :
- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
 - b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

- c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

Durant un des congés spéciaux visés au présent paragraphe ainsi que durant le congé spécial visé au paragraphe 16,02, la salariée bénéficie des avantages prévus aux paragraphes 16,11 et 16,18, en autant qu'elle y ait normalement droit.

De plus, durant ces congés, la salariée peut se prévaloir des dispositions de l'assurance traitement; toutefois, dans le cas du sous-paragraphe c) concernant les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé, la salariée peut au préalable bénéficier d'un congé spécial avec traitement d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit s'utiliser en journées, en demi-journées ou en heures.

Affectation provisoire et retrait préventif

16,21 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi vacant ou temporairement dépourvu de titulaire de sa classe d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la présente convention collective, d'une autre classe d'emploi, dans les cas suivants :

- a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître;
- b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) Elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La salariée doit présenter, dans les meilleurs délais, un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de ce retrait préventif.

Telle affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel.

La salariée ainsi affectée à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et, pour la salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu au présent paragraphe, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnisation à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit d'en appeler de la décision de la CNESST, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision du bureau de révision de la CNESST ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la salariée, l'employeur doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

L'employeur peut, suite à une demande écrite à cet effet :

- . Affecter provisoirement une salariée enceinte affectée à un écran cathodique à un autre emploi qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir et ce, sans perte de traitement;
- . Confier une répartition d'heures de travail de jour à la salariée enceinte travaillant sur faction rotative ou fixe.

Congé à l'occasion de la naissance

Naissance

16,22 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé de paternité payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Un salarié saisonnier a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues avec traitement à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé débute au plus tôt la semaine de la naissance et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance. L'employeur paie la différence entre le Régime québécois d'assurance parentale et le traitement du salarié.

Interruption de grossesse

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premiers jours d'absence sont rémunérés si le salarié justifie soixante (60) jours de service continu.

Ce congé peut être discontinu et doit se situer dans les 15 jours qui suivent l'interruption de grossesse.

Adoption

Le salarié qui ne bénéficie pas du congé prévu au paragraphe 16,23 et qui adopte un enfant autre qu'un enfant de son conjoint peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées. Les deux (2) premiers jours d'absence sont rémunérés si le salarié justifie de soixante (60) jours de service.

Sans traitement (5 semaines)

Un salarié occasionnel a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues sans traitement à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé débute au plus tôt la semaine de la naissance et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

Congé parental

Sans traitement (52 semaines)

16,23 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur autre que l'enfant de son conjoint ont droit à un congé parental sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues se situant dans les soixante-dix (70) semaines suivant la naissance ou le

moment où l'enfant leur est confié.

Congés pour adoption

En vue d'adoption

16,24 Le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant. S'il en résulte une adoption, le salarié peut convertir au maximum cinq (5) semaines en congé avec traitement. Durant ce congé, le salarié a droit aux avantages prévus au paragraphe 16,28.

Le salarié qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre qu'un enfant de son conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines conformément à l'alinéa qui précède.

Adoption d'un enfant du conjoint

16,25 Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé sans traitement de deux (2) jours.

Congé sans traitement (maximum deux ans)

16,26 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé au salarié ou, le cas échéant, à la salariée, en prolongation du congé de maternité, en prolongation du congé de paternité ou en prolongation d'un congé pour adoption sous réserve des dispositions du paragraphe 16,11 relatives aux vacances.

Le salarié qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs.

Le salarié en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée à son employeur au moins trente (30) jours à l'avance, de se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

- a) modifier son congé sans traitement en un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas;
- b) modifier son congé partiel sans traitement en cours.

Le salarié qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou de son congé partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement.

Lorsque le salarié se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent article, il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine pour le personnel administratif ou de bureau et un minimum de quinze et demie (15½) heures par semaine pour le personnel aux opérations et le choix du salarié relativement à la répartition des heures de travail doit être fait par l'employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par le salarié.

Lorsque la conjointe du salarié n'est pas une salariée du secteur public, le salarié peut se prévaloir d'un des congés prévus au présent article au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption, sans toutefois que le congé ne dépasse la limite de deux (2) ans consécutifs à compter de la date de la naissance ou de l'adoption.

Sous réserve du quatrième (4e) alinéa du paragraphe 16,01, un congé spécial sans traitement d'une durée de vingt (20) semaines est accordé au salarié qui fait la preuve qu'il est raisonnable

pour lui de demeurer à la maison pour prendre soin du nouveau-né en raison d'une incapacité de sa conjointe telle qu'elle ne peut prendre soin de l'enfant ou en raison du décès de celle-ci. Durant le congé spécial visé au présent alinéa, le salarié bénéficie des avantages prévus aux paragraphes 16,11 et 16,18, en autant qu'il y ait normalement droit.

16,27 Au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, le salarié conserve son expérience et son service ou service continu s'accumule.

16,28 Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus au paragraphe 16,26 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi, il est considéré avoir abandonné son emploi et est sujet à des mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

16,29 Au retour d'un congé sans traitement ou au retour d'un congé partiel sans traitement, le salarié réintègre son emploi ou est affecté à un emploi de sa classe d'emploi. Il en est de même, le cas échéant, du salarié en congé partiel sans traitement.

Congés pour responsabilités parentales

16,30 Un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé au salarié dont un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence du salarié concerné.

Sans restreindre la portée du paragraphe 15,20 et sous réserve des autres dispositions de la convention collective, le salarié peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant pour des raisons de santé ou de sécurité.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie du salarié et, à défaut, ces absences sont sans traitement.

Dans tous les cas, le salarié doit fournir la preuve justifiant une telle absence.

Dispositions générales

16,31 Les congés visés aux paragraphes 16,24 et 16,30 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance. Toutefois, la demande d'un congé partiel sans traitement doit être présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

16,32 Le salarié qui prend le congé pour adoption prévu par le paragraphe 16,23 bénéficie des avantages prévus aux paragraphes 16,11 et 16,18, en autant qu'il y ait normalement droit.

16,33 Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour.

La demande doit également préciser l'aménagement du congé. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours par semaine, le salarié a droit à un maximum de deux et demi (2½) jours par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

- 16,34** Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 16,35** S'il est établi devant un arbitre qu'une salariée s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.
- 16.36** Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

Salariés saisonniers

16,37 Les dispositions du présent article s'appliquent au salarié saisonnier de la façon suivante :

- les dispositions de la présente section ne s'appliquent, en regard des salariés saisonniers, que pour les périodes où il aurait effectivement travaillé.

Toutefois, le salarié saisonnier qui n'a pas encore été rappelé et qui désire se prévaloir d'un des congés prévus au paragraphe 16,26 doit en aviser son employeur dans les trente (30) jours avant l'expiration de la période où, s'il avait été à l'emploi, il aurait pris son congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

ARTICLE 17 - JOURNÉES DE MALADIE

17,01 Pour chaque heure normale travaillée pendant la période de paie, l'employeur crédite au salarié un nombre d'heures de maladie correspondant à .0462 multiplié par le nombre d'heures travaillées et rémunérées à taux simple.

Le salarié saisonnier nommé à titre temporaire conserve ses congés de maladie accumulés.

17,02 Si l'absence du salarié excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir, à la demande de l'employeur, un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique et la durée probable de l'absence, ou un rapport d'invalidité attestant qu'il est incapable de travailler, laquelle demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail du salarié. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité 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 relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure le salarié. Cet examen est effectué par un médecin désigné par l'employeur.

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui du salarié doit être soumise pour adjudication finale à un troisième (3e) médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le salarié.

L'employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux du salarié de façon confidentielle.

- 17,03** Le salarié qui est absent sans traitement, suspendu ou mis à pied n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congés de maladie mais il conserve les crédits qu'il avait à son départ.

Remboursement de crédits de congés de maladie

- 17,04** Le salarié qui n'utilise pas au complet ses congés de maladie et sous réserve de conserver une banque de dix (10) journées, se voit racheter ses congés à 50% de leur valeur, le tout payable à la première période de paie suivant son retour à l'emploi.

L'employeur paie au salarié (ou à ses ayants droit le cas échéant) qui a au moins une (1) année de service au moment de son départ par démission, congédiement disciplinaire ou administratif, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés à titre de salarié et payée sur la base de son traitement au moment de son départ.

L'ex-salarié qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent paragraphe, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 7 de la présente convention collective.

Salariés saisonniers

- 17,05** Les dispositions du présent article ne s'appliquent, en regard des salariés saisonniers, que pour les périodes effectivement travaillées.

ARTICLE 18 - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 18,01** Les dispositions du présent article s'appliquent 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.

Indemnité de vacances

- 18,02** Aux fins d'application des dispositions de l'article 15,16 de la présente convention collective, le salarié est réputé absent avec traitement.

Crédits de maladie

- 18,03** Aux fins d'application des dispositions de l'article 17 de la présente convention collective, le salarié est réputé absent avec traitement.

- 18,04** 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.

ARTICLE 19 - RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE

- 19,01** L'employeur s'engage à souscrire en contribuant, à compter du 1^{er} janvier 1999, à un régime enregistré d'épargne retraite à un pourcentage de 3,5 % du salaire brut. Le salarié déterminera au début de chaque année s'il y contribue, et le cas échéant, le niveau de sa contribution.

- 19,02** L'employeur veillera à ce que l'institution financière transmette dans le mois suivant la fin de l'exercice financier, un document contenant un exposé sommaire des dispositions du régime et ses modifications s'il y a lieu ainsi qu'une brève description des droits et obligations qui en découlent. De plus, l'employeur s'assurera que l'institution financière fasse parvenir un relevé annuel des droits accumulés durant le dernier exercice et ce, depuis son adhésion au régime ainsi qu'un document indiquant la situation financière du régime.

ARTICLE 20 - RÉMUNÉRATION

20,01 Les taux et échelles de traitement en vigueur sont ceux apparaissant à l'annexe B.

20,02 a) Période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018

Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2017 sont majorés avec effet le 1^{er} janvier 2018 d'un pourcentage égal à 1,5 %. Cette majoration a déjà été appliquée en 2018.

b) Période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019

Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2018 sont majorés avec effet le 1^{er} janvier 2019 d'un pourcentage égal à 1,5 %. Cette majoration a déjà été appliquée en 2019.

c) Période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020

Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2019 sont majorés avec effet le 1^{er} janvier 2020 d'un pourcentage égal à 1,5 %. Cette majoration a déjà été appliquée en 2020.

d) Période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021

Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2020 sont majorés avec effet le 1^{er} janvier 2021 d'un pourcentage égal à 1,5 %. Cette majoration a déjà été appliquée en 2021.

e) Période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022

Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2021 sont majorés avec effet le 1^{er} janvier 2022 d'un pourcentage égal à 2,5 %. Cette majoration a déjà été appliquée en 2022.

f) Période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023

Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2022 sont majorés avec effet le 1^{er} janvier 2023 d'un pourcentage égal à 2,5 %.

g) Période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024

Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2023 sont majorés avec effet le 1^{er} janvier 2024 d'un pourcentage égal à 2,5 %.

h) Période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025

Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2024 sont majorés avec effet le 1^{er} janvier 2025 d'un pourcentage égal à 2,5 %.

i) Période du 1^{er} janvier 2026 au 31 mars 2026

Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2025 sont majorés avec effet le 1^{er} janvier 2026 d'un pourcentage égal à 2,5 %.

Versement de la paie

20,03 La paie du salarié lui est versée à tous les deux (2) jeudis suivant la semaine pour laquelle elle est due.

20,04 Les renseignements accompagnant le versement de la paie doivent indiquer notamment :

- a) Le nom du salarié;
- b) La période de paie concernée;
- c) Le montant brut et le montant net de la paie;
- d) Le détail des déductions effectuées;
- e) Le nombre d'heures de travail effectuées en temps régulier et supplémentaire;
- f) Le solde des journées de maladie;
- g) Le montant de l'indemnité compensatoire de vacances;
- h) Le taux de traitement horaire, l'échelon et le nombre d'heures cumulées depuis le dernier avancement d'échelon ou le nombre d'heure à atteindre pour le prochain avancement d'échelon.

L'employeur remettra le talon de paie de façon numérique. L'employé qui souhaite recevoir un talon de paie en format papier devra en faire la demande à l'employeur.

20,05 Lors du départ d'un salarié, l'employeur doit lui payer tout traitement ou tout autre avantage qu'il peut lui devoir en vertu de la convention; il doit lui verser ces sommes à la première paie qui suit son départ.

20,06 Avant de réclamer d'un salarié des 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 ne peut retenir par période de paie plus de dix (10 \$) dollars par cent (100 \$) dollars de dette initiale sans excéder 30 % du traitement brut.

Primes et allocations

20,07 Prime de chef d'équipe

Tout employé requis d'effectuer des tâches dévolues au chef d'équipe se verra attribuer une prime d'un (1) dollar de l'heure en sus de son traitement régulier, avec la garantie que cette prime ne peut représenter moins de 5% de son traitement horaire.

20,08 Équipement de pêche

Lorsque le salarié se procure, à la demande de l'employeur, des équipements de pêche, l'employeur lui rembourse les coûts.

20,09 Remboursement du kilométrage

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel à la demande de l'employeur, il a droit à un remboursement selon la politique en vigueur remise à chacun des salariés au moment du rappel

au travail. Le tarif sera révisé et approuvé annuellement par une décision du Conseil d'administration. De plus, l'employeur ne fera aucune demande à un salarié, à l'effet que ce dernier utilise son véhicule personnel pour faire le transport de clients. Dans ce cas, le véhicule est fourni par l'employeur.

20,10 Allocation de frais de téléphone cellulaire

À partir du 1 janvier 2021, lorsque le salarié utilise son téléphone cellulaire personnel à la demande de l'employeur, il a droit à un remboursement mensuel, pour la période couverte par sa prestation de travail, établi selon le tableau suivant :

2021	2022	2023	2024	2025	2026
30\$/mois	31\$/mois	32\$/mois	33\$/mois	34\$/mois	35\$/mois

20,11 Prime pour mesures d'urgence

Lorsque le gouvernement provincial ou fédéral ordonne un décret précisant des mesures d'urgences applicables à l'ensemble des citoyens, l'employé appelé à demeurer en poste pendant la durée effective de ces mesures d'urgence obtient une prime d'un (1) dollar de l'heure versée directement sur la paie couvrant la ou les périodes de paie touchées. Cette prime d'un (1) dollar de l'heure commence à être versée à la première journée de la mise en place d'un tel décret et sera versée jusqu'à la levée dudit décret.

20.12 Prime hivernale de complexité de déplacement sur le terrain

En période hivernale, l'employé appelé à se déplacer en motoneige sur le territoire du parc national de la Gaspésie recevra une prime d'un (1) dollar de l'heure s'il se déplace dans le secteur Est et de deux (2) dollars de l'heure s'il se déplace dans le secteur Ouest.

Le secteur Est étant compris entre le mont Jacques-Cartier et le Lac Thibault et le secteur Ouest étant compris entre le lac Thibault et le mont Logan.

Les secteurs Est et Ouest étant délimités par une ligne passant du Nord au Sud du refuge du Huard, situé en bordure du Lac Thibault, et excluant les alentours immédiats (200 mètres) du refuge.

Cette prime sera comptabilisée durant la période hivernale et versée sur la deuxième période de paie du retour au travail pour la saison estivale.

ARTICLE 21 - DURÉE DE LA CONVENTION ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES

21,01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature sous réserve des dispositions transitoires et d'ouverture qui y sont prévues et expire le dernier jour de mars 2026.

21,02 Cependant, les conditions de travail prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

LETTRE D'ENTENTE 1 - RÉVISION DE LA CLASSIFICATION

Les parties, afin de ne pas retarder indûment la signature de la convention collective, conviennent de ce qui suit:

- De former un comité dans les 90 jours de la signature de la convention collective afin de revoir l'ensemble de la classification;
- De retirer temporairement de la convention collective les descriptions d'emplois normalement incluses dans cette dernière;
- De faire une rencontre dans les 15 jours calendrier, si une demande est formulée par un salarié en lien avec sa classification ou description d'emploi, pour prioriser cette dernière;
- De sursoir au délai de grief prévu à la convention collective en ce qui a trait à la classification ou à la description d'emploi, jusqu'à ce que les parties en soient arrivées à une entente sur la révision de la classification;
- De faire le dépôt du résultat de la révision de la classification au Ministère du travail, afin que celle-ci soit intégrée à la convention collective;

LETTRE D'ENTENTE 2 - COMITE DE TRAVAIL GUIDES DE PÊCHE

Les parties conviennent de créer, au cours de l'hiver 2022, un comité de travail composé d'un maximum de six (6) personnes dont trois (3) personnes désignées par le syndicat et trois (3) personnes désignées par l'employeur. Les parties peuvent convenir de s'adjoindre chacune une personne ressource additionnelle pour assister à leurs rencontres.

Mandat

Ce comité a pour mandat de produire un rapport qui inclura notamment:

- La liste des équipements nécessaires afin de réaliser la tâche de guide de pêche;
- Les montants alloués pour ces équipements ainsi que;
- Les modalités de remboursement desdits montants alloués.

Ce rapport sera remis au Conseil d'administration par la direction pour approbation.

À noter que le comité pourra se pencher sur tout aspect du travail du corps de métier de guide de pêche qui mérite d'être discuté, notamment, mais sans s'y limiter, les heures de travail, le port d'attache reconnu pour les guides, etc.

Le comité se réunira deux fois par année afin de faire le point sur l'avancement des travaux et conviendra lui-même du calendrier des rencontres nécessaires à l'avancement des travaux. Un représentant de l'employeur ou des employés pourra être mandaté afin de faire un compte-rendu des rencontres auprès du conseil d'administration lorsque des directives seront nécessaires de la part de ce dernier à la suite d'une ou plusieurs recommandations du comité.

LETTRE D'ENTENTE 3 - COMITE DE TRAVAIL PRÉPOSÉS AUX ACTIVITÉS TERRAIN

Les parties conviennent de créer, au cours de l'hiver 2022, un comité de travail composé d'un maximum de six (6) personnes dont trois (3) personnes désignées par le syndicat et trois (3) personnes désignées par l'employeur. Les parties peuvent convenir de s'adjoindre chacune une personne ressource additionnelle pour assister à leurs rencontres.

Mandat

Ce comité a pour mandat de produire un rapport qui inclura notamment:

- La liste des équipements nécessaires afin de réaliser la tâche de préposé aux activités terrain;
- Les montants alloués pour ces équipements ainsi que;
- Les modalités de remboursement desdits montants alloués.

Ce rapport sera remis au Conseil d'administration par la direction pour approbation.

À noter que le comité pourra se pencher sur tout aspect du travail du corps de métier de préposé aux activités terrain qui mérite d'être discuté, notamment, mais sans s'y limiter, les heures de travail, le port d'attache reconnu pour les préposés aux activités terrain, etc.

Le comité se réunira deux fois par année afin de faire le point sur l'avancement des travaux et conviendra lui-même du calendrier des rencontres nécessaires à l'avancement des travaux. Un représentant de l'employeur ou des employés pourra être mandaté afin de faire un compte-rendu des rencontres auprès du conseil d'administration lorsque des directives seront nécessaires de la part de ce dernier à la suite d'une ou plusieurs recommandations du comité.

LETTRE D'ENTENTE 4 – SCISSION DES LISTES DE RAPPEL ANNUELLES EN LISTES DE RAPPEL SAISONNIÈRES

Considérant que les opérations de Destination Chic-Chocs s'apparentent beaucoup plus à des opérations saisonnières qu'annuelles;

Considérant que l'employeur souhaite avoir une plus grande souplesse dans l'utilisation du personnel en place;

Considérant que les employés ne sont pas tous intéressés à participer aux opérations hivernales de l'entreprise;

Considérant que le refus de travailler durant la saison hivernale par un employé inscrit sur une liste annuelle pourrait être considéré comme un refus de travail et mener au congédiement de l'employé;

Les parties signataires de la présente convention collective ont convenu de scinder les listes de rappel annuelles en liste de rappel saisonnières. Selon les paramètres définis ci-après :

- La scission des listes de rappel s'effectuera en date du 1 novembre 2022;
- Les périodes couvertes par les nouvelles listes de rappel s'étaleront du 1 mai au 31 octobre pour la saison estivale et du 1 novembre au 30 avril pour la période hivernale;
- Pour chacune des classes d'emploi, une liste hivernale et une liste estivale seront créées;
- Tous les employés inscrits sur les listes de rappel annuelles seront inscrits sur les deux listes créées;
- Un employé inscrit sur une liste de rappel sur laquelle il ne désire pas être inscrit, aura jusqu'au 1er décembre pour contester par écrit son inclusion sur ladite liste de rappel;
- Pour les classes d'emplois qui ne sont pas sollicitées au cours d'une saison d'opération, le nom des personnes inscrites sur la liste sera maintenu pour une durée de 3 saisons;
- Au terme des 3 saisons d'opération complètes, si l'employeur n'a requis les services d'aucune personne inscrite sur la liste de rappel concernée, il pourra abolir cette liste de rappel;

L'affichage des différentes listes de rappel se fera avant le 1 mars de chaque année pour la liste de rappel estivale et avant le 1 septembre de chaque année pour la liste de rappel hivernale.

ANNEXE-A - ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Corps, classe d'emplois	Titre d'emploi	Taux au	Période d'essai	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
249-10	<i>Préposé aux réservations</i>	1er janvier 2018	15,60	16,23	16,87	17,55	18,26	18,98
444-10	<i>Préposé aux activités terrain</i>	1er janvier 2019	15,83	16,47	17,12	17,81	18,53	19,26
		1er janvier 2020	16,07	16,72	17,38	18,08	18,81	19,55
		1er janvier 2021	16,31	16,97	17,64	18,35	19,09	19,84
		1er janvier 2022	16,72	17,39	18,08	18,81	19,57	20,34
		1er janvier 2023	17,14	17,82	18,53	19,28	20,06	20,85
		1er janvier 2024	17,57	18,27	18,99	19,76	20,56	21,37
		1er janvier 2025	18,01	18,73	19,46	20,25	21,07	21,90
		1er janvier 2026	18,46	19,20	19,95	20,76	21,60	22,45

Corps, classe d'emplois	Titre d'emploi	Taux au	Période d'essai	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
445-50	<i>Guide de pêche</i>	1er janvier 2018	16,05	16,70	17,36	18,06	18,78	19,53
		1er janvier 2019	16,29	16,95	17,62	18,33	19,06	19,82
		1er janvier 2020	16,53	17,20	17,88	18,60	19,35	20,12
		1er janvier 2021	16,78	17,46	18,15	18,88	19,64	20,42
		1er janvier 2022	17,20	17,90	18,60	19,35	20,13	20,93
		1er janvier 2023	17,63	18,35	19,07	19,83	20,63	21,45
		1er janvier 2024	18,07	18,81	19,55	20,33	21,15	21,99
		1er janvier 2025	18,52	19,28	20,04	20,84	21,68	22,54
		1er janvier 2026	18,98	19,76	20,54	21,36	22,22	23,10

Corps, classe d'emplois	Description	Taux au	Période d'essai	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
450-10	<i>Préposé aux chambres</i>	1er janvier 2018	14,82	15,40	16,02	16,66	17,34	18,02
		1er janvier 2019	15,04	15,63	16,26	16,91	17,60	18,29
		1er janvier 2020	15,27	15,86	16,50	17,16	17,86	18,56
		1er janvier 2021	15,50	16,10	16,75	17,42	18,13	18,84
		1er janvier 2022	15,89	16,50	17,17	17,86	18,58	19,31
		1er janvier 2023	16,29	16,91	17,60	18,31	19,04	19,79
		1er janvier 2024	16,70	17,33	18,04	18,77	19,52	20,28
		1er janvier 2025	17,12	17,76	18,49	19,24	20,01	20,79
		1er janvier 2026	17,55	18,20	18,95	19,72	20,51	21,31

*Taux de salaire ajusté en tenant compte des travaux de maintien d'équité salariale.

Corps, classe d'emplois	Titre d'emploi	Taux au	Période d'essai	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
459-05	<i>Chef d'équipe infrastructures et équipements</i>	1er janvier 2018	16,19	16,82	17,49	18,21	18,93	19,68
		1er janvier 2019	16,43	17,07	17,75	18,48	19,21	19,98
		1er janvier 2020	16,68	17,33	18,02	18,76	19,50	20,28
		1er janvier 2021	16,93	17,59	18,29	19,04	19,79	20,58
		1er janvier 2022	17,35	18,03	18,75	19,52	20,28	21,09
		1er janvier 2023	17,78	18,48	19,22	20,01	20,79	21,62
		1er janvier 2024	18,22	18,94	19,70	20,51	21,31	22,16
		1er janvier 2025	18,68	19,41	20,19	21,02	21,84	22,71
		1er janvier 2026	19,15	19,90	20,69	21,55	22,39	23,28

ANNEXE B - TRAITEMENT DES ÉTUDIANTS

Le taux de traitement des étudiants embauchés pour les emplois d'été correspond au traitement minimum prévu par la loi sur les normes du travail.

ANNEXE C - LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

JOURS FÉRIÉS	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Jour de l'An	Lundi 1 ^{er} janvier	Mardi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier	Lundi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier	Jeudi 1 ^{er} janvier
Lendemain du Jour de l'An	Mardi 2 janvier	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier	Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier
Vendredi saint	Vendredi 30 mars	Vendredi 19 avril	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	Vendredi 7 avril	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril	Vendredi 3 avril
Lundi de Pâques	Lundi 2 avril	Lundi 22 avril	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	Lundi 10 avril	Lundi 1 ^{er} avril	Lundi 21 avril	Lundi 6 avril
Fête des Patriotes	Lundi 21 mai	Lundi 20 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	Lundi 18 mai
Fête nationale du Québec	Lundi 25 juin	Lundi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin
Fête nationale du Canada	Lundi 2 juillet	Lundi 1 ^{er} juillet	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 1 ^{er} juillet	Mardi 1 ^{er} juillet	Mercredi 1 ^{er} juillet
Fête du Travail	Lundi 3 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1 ^{er} sept.	Lundi 7 septembre
Action de Grâce	Lundi 8 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	Lundi 12 octobre
Noël	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	Lundi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 déc.	Vendredi 25 décembre
Lendemain de Noël	Mercredi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mardi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 déc.	Lundi 28 décembre

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINTE-ANNE-DES-MONTS
CE 31^e JOUR DU MOIS D'OCTOBRE DE L'ANNÉE 2022.

Pour;

DESTINATION CHIC-CHOCS INC.



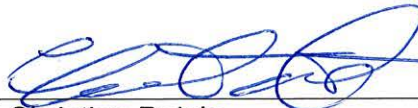
Christian Cyr
Président du conseil d'administration



Denis Duteau
Directeur général

Pour;

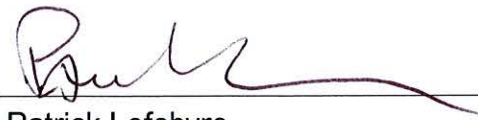
**SYNDICAT DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU
QUÉBEC INC.**



Christian Daigle
Président général



Martine Duchesne
Secrétaire générale



Patrick Lefebvre
Conseiller au Service de la négociation



Éric Martin
Délégué syndical

