

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

SERVICES ALIMENTAIRES MONCHÂTEAU INC.

1225 Bergar, Laval, Québec H7L 4Z7

Pour l'établissement au :

Cafétéria du Mont-Sainte-Anne

2000, Boul. Beau Pré, Beaupré (Québec) G0A 1E0

ET

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.

5100, Boul. des Gradins, Québec (Québec) G2J 1N4

2020 – 2026

EXPIRATION LE 6 JUIN 2026

SERVICES ALIMENTAIRES MONCHÂTEAU

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières

GÉNÉRALITÉ	6
ARTICLE 1 - DÉFINITION DES TERMES	6
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION.....	8
ARTICLE 3 - RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR - PRATIQUES INTERDITES.....	10
3,01 Droit de gérance de l'employeur	10
3,02 Discrimination.....	10
3,05 Recours	11
VIE SYNDICALE.....	12
ARTICLE 4 - COTISATION.....	12
ARTICLE 5 - AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS	14
ARTICLE 6 - RÉUNIONS SYNDICALES	14
ARTICLE 7 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	15
ARTICLE 8 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS PARITAIRES.....	17
ARTICLE 9 - COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES	17
ARTICLE 10 - REPRÉSENTATION SYNDICALE	18
GRIEFS ET ARBITRAGE.....	20
ARTICLE 11 - RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	20
ARTICLE 12 - ARBITRAGE.....	23
MESURES	25
ARTICLE 13 - DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES	25
13,01 Mesures disciplinaires	25
13,08 Mesures administratives	26
CLASSIFICATION	28
ARTICLE 14 - CLASSIFICATION ET CLASSEMENT	28
14,01 Classement.....	28
14,04 Modification à la classification	29

14,06	Avancement d'échelon	29
14,08	Désignation provisoire et remplacement temporaire.....	30
14,09	Intégration	30
14,11	Grief de tâches non conformes	31
ARTICLE 15 - PROBATION ET SERVICE		32
15,02	Service.....	32
15,03	Fin du lien d'emploi et du service.....	32
15,04	Perte du droit de rappel.....	32
15,06	Certificat de travail.....	33
ARTICLE 16 - RECLASSEMENT		34
ARTICLE 17 - MOUVEMENT DE PERSONNEL.....		34
17,01	Dotation	34
17,11	Liste de rappel	36
17,13	Acquisition du droit de rappel	37
17,14	Nouvelles listes de rappel	38
17,17	Rappel au travail	38
17,18	Changement de liste de rappel	39
17,19	Utilisation à d'autres fonctions.....	39
17,20	Remplacement temporaire	40
ARTICLE 18 - SURPLUS DE PERSONNEL.....		41
18,01	Cession.....	41
18,02	Sous-traitance.....	41
ARTICLE 19 - DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES.....		42
PARTICULARITÉS		42
ARTICLE 20 - LANGUE DE TRAVAIL		42
ARTICLE 21 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....		43
ARTICLE 22 - COSTUMES ET UNIFORMES.....		44
AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL		45
ARTICLE 23 - HEURES DE TRAVAIL.....		45
ARTICLE 24 - ABSENCE SANS TRAITEMENT.....		47
ARTICLE 25 - CHARGES PUBLIQUES		49
ARTICLE 26 - ABSENCES POUR AFFAIRES JUDICIAIRES.....		50
ARTICLE 27 - VACANCES.....		51

ARTICLE 28 - JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	52
ARTICLE 29 - CONGÉS SOCIAUX	54
RÉGIMES COLLECTIFS.....	55
ARTICLE 30 - DROITS PARENTAUX	55
30,02 Congé de naissance ou d'adoption.....	55
30,03 Congé pour obligations familiales.....	55
30,04 Congé parental (naissance ou adoption).....	56
30,05 Congé de maternité	57
30,10 Congé pour examens médicaux reliés à la grossesse	59
ARTICLE 31 - RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT	60
ARTICLE 32 - RECLASSEMENT, RÉORIENTATION OU CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF	61
ARTICLE 33 - ACCIDENTS DU TRAVAIL OU MALADIES PROFESSIONNELLES	63
ARTICLE 34 - RÉMUNÉRATION.....	65
ARTICLE 35 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRES	66
ARTICLE 36 – PRIMES	67
ARTICLE 37 - VERSEMENT DES GAINS	68
ARTICLE 38 - FRAIS DE VOYAGE, D'ASSIGNATION.....	70
ARTICLE 39 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	70
ANNEXE 1 - ÉCHELLES DE SALAIRES	71
ANNEXE 2 – Liste des corps d'emplois.....	75
ANNEXE 3 - DESCRIPTIONS DE TÂCHES	76
I - ATTRIBUTIONS.....	82
II – CONDITIONS D'ADMISSION	82
LETTRE D'ENTENTE 1	85
RELATIVE AUX JOURNÉES DE MALADIE.....	85

GÉNÉRALITÉ

ARTICLE 1 - DÉFINITION DES TERMES

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

- a) Affectation : mouvement de dotation permettant de combler un poste vacant de l'employeur et dont la classe d'emplois est la même que celle du poste à combler;
- b) Conjoint : celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage ou une union civile légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de vivre maritalement avec une personne qu'elle présente publiquement comme son conjoint, depuis au moins un (1) an ou moins si un enfant est issu de leur union. Malgré ce qui précède, aux fins de l'application des articles 29, 30 et 31, on entend par « conjoints » les personnes qui sont mariées et cohabitent; qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an. Il est entendu que la dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.
- c) Délégué syndical : un salarié de l'unité de négociation SERVICES ALIMENTAIRES MONCHÂTEAU inc.;
- d) Employeur : SERVICES ALIMENTAIRES MONCHÂTEAU 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; ou est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue; ou 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) Événements spéciaux : tout ce qui n'est pas dans les opérations régulières, ex : brunch, banquet, coupe du monde, etc.

- g) Faction : période de travail d'un salarié effectuée au cours d'un jour au sens 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) Lieu de travail : point ou lieu déterminé par l'employeur où le salarié reçoit régulièrement ses instructions, rend compte de ses activités et à partir duquel, s'il y a lieu, il effectue normalement ses déplacements pour les besoins du travail;
- j) Promotion : l'accès d'un salarié à une classe d'emplois comportant une échelle ou un taux de salaire supérieur;
- k) Représentant syndical : personne désignée par le syndicat autre qu'un délégué syndical de l'unité de négociation de SERVICES ALIMENTAIRES MONCHÂTEAU inc.;
- l) Salarié occasionnel : un salarié qui n'a pas complété la période prévue à l'article 17,14;
- m) Salarié saisonnier : un salarié qui occupe un emploi dont le caractère est cyclique et qui est inscrit sur la liste de rappel;
- n) Salarié: un salarié qui fait partie de l'unité de négociation mentionnée à l'article 2 de la présente convention collective;
- o) Semaine : Une période de sept (7) jours consécutifs s'étendant de 0h le dimanche jusqu'à minuit à la fin du septième (7^e) jour (samedi);
- p) Supérieur hiérarchique : la personne qui, au sens et pour les fins de la présente convention collective, constitue le responsable pour l'ensemble des services alimentaires et qui est le représentant de l'employeur auprès du salarié;
- q) Supérieur immédiat : la personne qui, au sens et pour les fins de la présente convention collective, constitue le premier palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès du salarié;
- r) Syndicat : le Syndicat de la fonction publique du Québec inc.
- s) Unité de négociation : l'unité de négociation mentionnée à l'article 2 de la présente convention collective.
- t. Cas fortuit : désigne tout cas urgent ou imprévisible et incontrôlable (foudre, feu, tempête, inondation, panne d'électricité, épidémie, maladie infectieuse, ou autres) ou « Acts of God ».

- u. . Chef d'équipe : Tout salarié régulier dont le travail consiste à organiser et à distribuer le travail à l'intérieur d'une ou plusieurs équipes en plus d'exécuter lui-même tout travail inhérent à son poste et/ou sa fonction. Le chef d'équipe n'a aucun pouvoir administratif ou disciplinaire.

- 1,02 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.
- 1,03 Les annexes et les lettres d'entente signées par les parties et apparaissant aux présentes font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION

- 2,01 L'employeur reconnaît que le syndicat est, pour les fins de la négociation collective et pour l'application de la présente convention collective, le représentant exclusif de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire du travail le 7 décembre 1995, tel que modifié à la suite de l'impartition de novembre 2001 et tel que constaté par une décision de la Commission des relations du travail.

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

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.

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

- 2,02 Le salarié occasionnel ne bénéficie des avantages de la présente convention collective que lorsque la convention collective le prévoit spécifiquement ou encore pour les dispositions suivantes, lorsque applicable :

- Interprétation (article 1);
- Reconnaissance du syndicat et champ d'application (article 2);
- Responsabilités et fonctions de l'employeur, pratiques interdites (article 3)
- Régime syndical (article 4)
- Droit d'affichage et transmission de document (article 5)
- Réunion syndicale (article 6)
- Règlement des griefs (article 11) pour les dispositions pour lesquelles il est visé;

- Arbitrage (article 12) pour les dispositions pour lesquelles il est visé;
- Détermination de la classe d'emplois à l'embauche (articles 14.01 à 14.03);
- Probation et service continu (article 15);
- Mouvement de personnel (article 17);
- Langue de travail (article 20);
- Santé et sécurité au travail (article 21);
- Costumes et uniformes (article 22);
- Répartition des heures de travail des salariés saisonniers et occasionnels (article 23,01);
- Vacances (article 27,01 seulement);
- Jours fériés et chômés (articles 28,01 et 28,02);
- Congés sociaux : Les conditions et avantages prévus à la *Loi sur les normes du travail* lui sont applicables;
- Droits parentaux : Les conditions et avantages prévus à la *Loi sur les normes du travail* lui sont applicables;
- Accidents de travail : Seules les dispositions des lois pertinentes lui sont applicables;
- Rémunération (article 34);
- Temps supplémentaires (articles 35,01 à 35,03 inc.);
- Versement des gains (article 37);
- Frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle (article 38);
- Durée de la convention collective (article 39).

ARTICLE 3 - RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR - PRATIQUES INTERDITES

3,01 Droit de gérance de l'employeur

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.

3,02 Discrimination

Les parties conviennent que tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne 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 présente convention collective.

3,03 Harcèlement

Le harcèlement se définit comme suit : une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles et non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu sur le salarié. Cette définition inclut toute forme de harcèlement, qu'il soit psychologique, sexuel ou autre.

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

L'employeur et le syndicat conviennent de discuter au comité paritaire de relations professionnelles prévu à l'article 9 de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation des personnes salariées régies par la présente convention collective. Ces projets peuvent prendre la forme d'une politique, de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

3,04 Violence

L'employeur a la responsabilité de fournir un milieu de travail sans violence. L'employeur et le syndicat conviennent de prendre tous les moyens nécessaires pour favoriser et maintenir un milieu de travail exempt de violence.

3,05 Recours

Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement peut :

- recourir à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 11 en déposant à l'employeur un grief dans les deux ans de la dernière manifestation de l'événement;
- porter plainte dans les deux ans de l'événement, selon la procédure prévue à la politique en vigueur chez l'employeur.

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

- Toutefois, lorsque le présumé harceleur est un salarié, les parties forment un comité ad hoc composé d'un représentant désigné par l'employeur et d'un représentant désigné par le syndicat libéré sans perte de traitement pour participer aux rencontres du comité. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées et, au plus tard vingt et un (21) jours après sa formation, de soumettre un rapport écrit, unanime ou non, à l'employeur.

Par la suite, l'employeur prend, le cas échéant, les mesures appropriées afin de faire cesser le harcèlement.

Le salarié reçoit une réponse de l'employeur au plus tard dans trente (30) jours suivant la soumission de sa plainte.

Les plaintes soumises en vertu du présent article sont traitées le plus confidentiellement possible.

Dès que le recours est réglé, l'employeur retire du dossier des salariés concernés les documents ayant trait au recours sous réserve des dispositions prévues à l'article 13.

- 3,06** Lorsque le salarié invoque l'un des motifs mentionnés à la *Charte des droits et libertés de la personne*, celui-ci doit le faire dans le cadre d'un grief, lorsqu'il est éligible à cette procédure.

VIE SYNDICALE

ARTICLE 4 - COTISATION

- 4,01** L'employeur déduit de la paie de chaque salarié un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- 4,02** Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du syndicat. Ce montant ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un quelconque de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.
- 4,03** Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant le salaire du salarié, tout changement dans le montant à déduire du salaire du salarié prend effet à compter de la date effective du changement de salaire.
- 4,04** Dans le cas d'un salarié embauché après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.
- 4,05** Le 15^{ème} jour de chaque mois, l'employeur transmet au syndicat un chèque représentant le montant total des déductions du mois précédent, accompagné de listes produites selon les facilités de l'équipement utilisé par l'employeur, indiquant les nom et prénom, sexe, numéro d'assurance sociale, adresse domiciliaire, statut, classement, date d'entrée en fonction, date de naissance et salaire des salariés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.

Si un ou des changements surviennent au cours d'un mois concernant l'un ou l'autre des renseignements énumérés ci-haut, ce ou ces renseignements sont soulignés ou présentés de façon à ce que le syndicat puisse constater, à première vue, qu'il y a eu changement.

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu au paragraphe précédent, les sommes dues portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du *Code du travail* à compter du trentième (30^e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

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

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

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

4,07 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un salarié; la présente clause s'applique notamment aux déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un salarié régi par la présente convention collective.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisations aux individus, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 5 - AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS

- 5,01** L'employeur installe des tableaux à l'usage exclusif du syndicat à des endroits appropriés convenus entre les parties dans les édifices qu'il occupe. Le nombre de ces tableaux ainsi que les endroits où ils seront situés seront établis sur recommandation du comité paritaire de relations professionnelles.
- 5,02** Le syndicat, sous la signature d'un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur tout avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale ne portant pas atteinte à la réputation de l'entreprise, ses représentants ou dirigeants, sa clientèle ni son donneur d'ouvrage.
- 5,03** Le syndicat, par des représentants dûment autorisés, peut remettre aux salariés sur les lieux de travail, pendant les périodes de repas ou de repos, ou au début ou à la fin de chaque période de travail, tout document de nature syndicale.
- 5,04** L'employeur, de plus, transmet au syndicat copie de tout document modifiant ou ajoutant à la présente convention collective émis à l'intention des salariés.
- 5,05** L'employeur remet aux délégués syndicaux le nombre d'exemplaires requis de la présente convention collective, afin que ces derniers les remettent aux salariés après signature de la convention collective, ainsi qu'à tout nouveau salarié au moment de son entrée en fonction.

L'employeur remet à chaque nouveau salarié un tiré à part de tout dépliant explicatif au régime d'assurance dans la mesure où ces régimes lui sont applicables ainsi qu'une copie de la directive de classification de son corps d'emploi. Toutes modifications subséquentes sont transmises à l'ensemble de salariés concernés.

- 5,06** 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 au lieu d'origine.

ARTICLE 6 - RÉUNIONS SYNDICALES

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

ARTICLE 7 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

7,01 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.

7,02 Un permis d'absence peut être demandé, conformément au présent article, pour les activités syndicales et autres activités similaires :

La détermination des jours d'absence prévus au présent article doit être établie pour tenir compte du temps de déplacement nécessaire au salarié entre son lieu de travail et le lieu de la rencontre.

- a) Avant la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre son lieu de travail 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 lieu de travail, 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 paragraphes a), b), c) et d) 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.

7,03 À l'égard des activités mentionnées à la article 7.02 l'employeur maintient le salaire, pour la durée de la présente convention collective pour un maximum de huit (8) jours ouvrables par année comme congés payés pour la participation des salariés à des congrès, stages d'études, administration du syndicat ou autres activités syndicales incluant sous réserve des dispositions de la présente convention collective le temps de préparation des séances des comités prévus à la convention collective. Ces permis d'absences peuvent être pris en journées, en demi-journées ou en heures.

- 7,04** Le permis d'absence prévu au présent article est accordé, lorsque toutes les conditions prévues aux 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 sept (7) 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;
 - d) tout refus doit être signifié, par écrit, par le supérieur immédiat au salarié au moins trois (3) jours avant la date du début de l'absence.
- 7,05** Après un avis préalable du syndicat à l'employeur concernant la nature d'un cours d'éducation syndicale et sous réserve des conditions prévues à l'article 7,04, un permis d'absence dont la durée n'excède pas celle du cours peut être accordé à un maximum de deux (2) salariés à la fois pour suivre ce cours d'éducation syndicale.
- 7,06** Dans le cas de permis d'absence ou de libération accordés en vertu du présent article, le salaire, les charges sociales et bénéfiques marginaux des salariés sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat, sous réserve des dispositions de l'article 7,03 de la présente convention collective. Les charges sociales et bénéfiques marginaux sont remboursés à 28,8% du salaire brut, aucune taxe n'y est applicable.
- 7,07** Le remboursement prévu à l'article 7,06 sera payé dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel accompagné d'une copie du formulaire de permis d'absence pour activités ou représentation syndicale, indiquant le nom des salariés absents, la durée de leur absence, la somme due ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

- 7,08** L'employeur convient d'accorder à tout salarié, sur demande écrite faite au moins quinze (15) jours à l'avance, un congé sans solde pour occuper un emploi à plein temps au sein du syndicat. Ce salarié doit donner à l'employeur un avis de deux (2) semaines avant de revenir au travail. À son retour au travail, le salarié qui a obtenu un congé sans solde se voit attribuer le poste qu'il occupait avant son départ et conserve le classement et le salaire auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas quitté le service de l'employeur.

Malgré les dispositions qui précèdent, si l'employeur a été dans l'obligation d'abolir son poste, le salarié se voit alors appliquer les dispositions concernant le rappel et la mise à pied pour les salariés saisonniers.

ARTICLE 8 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS PARITAIRES

- 8,01** 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 salaire et de congé hebdomadaire pour assister aux séances de ces comités ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche.
- 8,02** 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. Le salarié dont les heures de rencontre excèdent sa journée de travail reçoit, en remplacement, un congé d'une durée équivalente.
- 8,03** Il est entendu que le salarié visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé son supérieur immédiat.

ARTICLE 9 - COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 9,01** 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 de deux (2) personnes désignées par l'employeur et deux (2) désignées par le syndicat. Lors de la première rencontre, les trois personnes désignées par le Syndicat sont présentes

Le but du comité est :

- a) de favoriser de saines relations patronales-syndicales en étudiant des problèmes particuliers concernant les conditions de travail;
- b) de convenir d'ententes particulières sous réserve de leur ratification par les parties signataires de la présente convention collective;

- c) de discuter d'aide aux salariés aux prises avec des problèmes affectant leur efficacité au travail;
- d) de discuter de développement, de formation et de perfectionnement;
- e) de discuter de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation pour prévenir la violence et le harcèlement psychologique.

9,02 Le comité se réunit à une date convenue entre les représentants spécifiquement désignés à cette fin par les parties et adoptent les règles de procédure qu'ils jugent utiles à leur bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour comportant un exposé sommaire des divers sujets à discuter. Un compte rendu de chaque réunion est fait par le secrétaire de chacune des parties et transmis aux membres.

ARTICLE 10 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

10,01 Le syndicat peut nommer ou élire des salariés à la fonction de délégué syndical.

Les fonctions du délégué syndical consistent à :

- informer tout salarié sur les modalités d'application de la présente convention collective
- l'assister dans la formulation et la présentation d'un grief
- -l'assister dans la préparation de commentaires relatifs aux avertissements écrits et à l'évaluation
- l'accompagner, s'il y a lieu, aux diverses rencontres et procédures selon les dispositions prévues par la présente convention collective.

10,02 Dans un délai de soixante (60) 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 des griefs et il informe le syndicat de toute modification.

Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction et leur juridiction.

10,03 Le syndicat fournit à l'employeur le nom du membre du comité de griefs et celui des délégués syndicaux avec indication de leur champ d'action respectif. Le syndicat informe l'employeur de toute modification.

Le champ d'action de chaque délégué syndical tient compte des lieux de travail et correspond, autant que possible, aux structures administratives de l'employeur.

10,04 Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de salaire, lorsque les circonstances l'exigent 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. Les parties reconnaissent qu'en tout temps, la priorité doit être donnée à l'excellence du service à la clientèle.

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

10,05 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.

GRIEFS ET ARBITRAGE

ARTICLE 11 - RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 11,01** Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais. À cette fin, les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées de façon à empêcher les salariés de discuter de leurs problèmes avec leurs supérieurs.
- 11,02** Tout salarié ayant un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief peut en discuter avec un représentant de l'employeur, accompagné s'il le désire d'un représentant syndical ou du délégué syndical, afin de tenter de le régler.
- 11,03** Lorsqu'un salarié ou le syndicat se croit lésé par une décision de l'employeur relative à l'application de la présente convention collective, le salarié ou le syndicat peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage prévue au présent article et à l'article 12 de la présente convention.
- 11,04** Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

Le formulaire de grief doit être signé par le salarié et il doit contenir un exposé sommaire des faits, de façon à pouvoir identifier le problème soulevé; le grief doit indiquer quels sont les articles de la convention collective prétendument violés et la décision recherchée.

- a) Pour le salarié : le grief doit être soumis par écrit à un représentant de l'employeur dans les trente (30) jours suivant l'événement qui y a donné lieu ou est envoyé à l'attention de l'employeur à l'adresse suivante : 2000, Boul. Beaupré, Beaupré (Québec) G0A 1E0, ainsi qu'une copie à la direction des ressources humaines au bureau chef de Laval situé au 1225 Bergar, Laval, Québec H7L 4Z7 à l'intérieur de ce même délai.
- b) Si plusieurs salariés se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective, le délégué syndical peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief au représentant désigné de l'employeur en indiquant le nom des salariés concernés par le grief et la décision recherchée.
- c. S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel ou qui a pour objet une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de la présente 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 présente convention collective, soumettre un tel grief par écrit directement au représentant désigné de l'employeur ou le mettre à la poste à l'adresse de l'employeur à l'intérieur de ce même délai.

d. Grief de l'employeur : Mécontentement entre l'employeur et le syndicat; ce grief est signé par un représentant de l'employeur et soumis dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective, soumettre un tel grief par écrit directement au représentant désigné du Syndicat ou le mettre à la poste à l'adresse du Syndicat à l'intérieur de ce même délai avec une preuve de réception.

11,05 L'employeur, à la suite de la réception du grief, rend sa décision au salarié, avec copie au Syndicat, adressée au service des recours, dans les trente (30) jours qui suivent le dépôt du grief.

Tel écrit contient les principaux motifs à l'appui de sa décision et ce, sans préjudice.

11,06 L'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les trente (30) jours suivant le dépôt du grief afin d'étudier et tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.

11,07 Les délais prévus au présent article, à l'article 12 ainsi que tous les délais prévus dans la présente convention collective en matière de procédure de griefs et d'arbitrage sont calculés en jours de calendrier. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prorogé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants.

Les jours fériés, samedis et 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 salarié en absence autorisée en vertu de la présente convention collective pour plus de sept (7) jours pendant le délai de présentation d'un grief peut requérir le délégué syndical de signer à ses lieu et place.

11,08 L'employeur maintient le traitement du plaignant et du délégué syndical qui participent à une rencontre avec l'employeur prévue au présent article.

Le délégué syndical requis 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 traitement 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 pendant les périodes suivantes :

- a) Avant la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre son lieu de travail 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 lieu de travail, 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 alinéas a), b), c) et d) excède le nombre d'heures de sa journée régulière de travail, le salarié se voit également garantir une période minimale de repos de huit (8) heures consécutives entre la fin et la reprise de son travail.

- 11,09** Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est prorogé pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective ou de ses modifications et ce, uniquement pour les nouveaux droits qui y sont conférés.
- 11,10** 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.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE

- 12,01** Si la décision de l'employeur prévue à l'article 11.05 n'est pas satisfaisante pour le salarié ou le syndicat ou si telle décision n'a pas été rendue dans les délais impartis, le grief est soumis à un tribunal d'arbitrage dans les trente (30) jours suivant la rencontre prévue à 11.06 dans un tel cas copie est envoyée au représentant de l'employeur à Québec.
- 12,02** Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases ou procédures prévues aux articles 11 et 12.
- 12,03** Lorsque l'une des parties demande qu'un grief soumis conformément aux dispositions de la présente convention collective soit porté à l'arbitrage, elle en informe l'autre partie. Cet avis doit être accompagné d'une copie du grief.
- 12,04** Le tribunal est constitué d'un arbitre nommé par les parties. Celles-ci tentent d'abord de s'entendre sur le choix d'un arbitre et ce dans les dix (10) jours suivant l'avis de déférer du grief à l'arbitrage. Si les deux (2) parties ne parviennent pas à une entente sur le choix d'un arbitre dans ce délai, le cas est référé, par l'une ou l'autre des parties, au ministère du Travail afin que ce dernier en nomme un d'office, disponible dans les quatre-vingt-dix (90) jours, afin de procéder à une audition.
- 12,05** L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du travail en ce qui concerne l'arbitrage de griefs. L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer.
- 12,06** 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 n'est 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.
- 12,07** Sous réserve des dispositions prévues à 11,07, il est entendu qu'aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 12,08** La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la présente convention collective doit être motivée; elle lie les parties et le salarié et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.
- 12,09** Chaque partie acquitte les dépenses et salaires de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audition, l'employeur le libère sans perte de salaire pendant la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu à 11,04 b), la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

-
- 12,10** La procédure à suivre relative à l'arbitrage est celle prévue selon les dispositions du Code du travail.
- 12,11** Les griefs sont entendus suivant l'ordre chronologique des avis d'arbitrage. Cependant, les griefs de congédiement, de suspension et les griefs du syndicat doivent être référés à l'arbitrage prioritairement, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 12,12** 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.

MESURES

ARTICLE 13 - DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

13,01 Mesures disciplinaires

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

13,02 Il est interdit à l'employeur de congédier ou suspendre une salariée pour la raison qu'elle est enceinte.

La salariée qui croit avoir été congédiée ou suspendue pour ce motif peut recourir à la procédure des griefs dans 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.

13,03 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 indiquant sommairement 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.

13,04 Malgré les dispositions de l'article 12,08 de la présente convention collective en matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

13,05 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un salarié ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, d'ici 13 mois d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, à l'échéance, la réprimande est retirée de son dossier.

13,06 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier du salarié. L'employeur verse au dossier du salarié copie de la sentence arbitrale ou de toute entente hors cour modifiant une mesure disciplinaire.

13,07 Le salarié doit être informé suffisamment à l'avance lorsque convoqué à une rencontre relative à une mesure disciplinaire ou à une mesure administrative au sens de ce qui est prévu ci-dessous et doit être informé qu'il peut se faire accompagner de son délégué syndical ou d'un représentant syndical disponible dans un délai raisonnable.

13,08 Mesures administratives

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

Le salarié peut également consulter son dossier s'il est sur place et ce, en présence du directeur du personnel ou de son représentant désigné à cette fin. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier.

Pour le cas d'un salarié dont le dossier n'est pas conservé à son lieu de travail et qui désire le consulter, l'employeur devra prendre les mesures nécessaires pour rendre ce dossier ou une copie de celui-ci accessible dans les quinze (15) jours de la demande.

Sous réserve de l'article 13,09, le salarié peut ajouter sa version, s'il le juge à propos, à un document apparaissant à son dossier et obtenir copie d'un tel document.

13,09 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, avec preuve de réception 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 s'il n'a pas été suivi d'ici 13 mois, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. Dans ce cas, l'avertissement doit être retiré de son dossier ainsi que les documents s'y référant.

13,10 Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement un salarié de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, le supérieur immédiat ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

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

-
- 13,11** Un écrit constatant cette décision doit être transmis au salarié dans un délai de sept (7) jours.
- 13,12** Lorsque l'employeur choisit de relever provisoirement de ses fonctions un salarié avec solde et que la durée du relevé n'excède pas trente (30) jours, ce relevé ne peut être contesté par grief.
- 13,13** Pendant la durée de son relevé provisoire, l'employeur peut utiliser le salarié à d'autres emplois, en autant qu'il soit qualifié pour le faire.

CLASSIFICATION

ARTICLE 14 - CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

14,01 Classement

À l'embauche

- a) Dès son embauche, le salarié est classé dans l'une ou l'autre des classes d'emploi du plan de classification.

Détermination de l'échelon du préposé à la cafétéria appelé à occuper le poste de chef d'équipe :

- b) Un salarié à qui, est attribuée la classification de chef d'équipe préposé à la cafétéria, reçoit pour la durée de cette occupation le salaire de cette classe à l'échelon qu'il détient. Lorsque le salarié n'est plus requis en tant que chef d'équipe il retourne à la classe d'emploi de préposé à la cafétéria au salaire de cette classe à l'échelon acquis s'il y a lieu en tenant compte du service accumulé.

- 14,02 Dans tous les cas, l'attribution par l'employeur d'une classe d'emplois 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 de chef d'équipe en raison des nécessités du service, le salarié est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, des attributions de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

- 14,03 Lors de son embauche, le salarié est informé par écrit de son classement, de son traitement, de son échelon, de la description sommaire de ses fonctions, de la période cyclique et, d'une façon indicative, de la semaine normale de travail.

Création de nouvelles classes ou modifications d'attributions ou justifications

14,04 Modification à la classification

- a) L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant l'entrée en vigueur de toute création de classes d'emploi et de toute modification à la classification des emplois ou à la structure salariale pendant la durée de la convention collective.
- b) Une telle modification ou une création d'une nouvelle classe d'emplois doit, pour être valide, avoir fait l'objet d'une consultation préalable avec le syndicat.
- c) La consultation du syndicat se fait par l'intermédiaire du comité paritaire de relations professionnelles.

14,05

- a) L'échelle de traitement de toute nouvelle classe d'emplois constituée ou modifiée après la signature de la présente convention collective est fixée par l'employeur en tenant compte des échelles existantes, de la nature du travail et des attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle.
- b) L'employeur doit transmettre toute nouvelle échelle de traitement au syndicat dans un délai suffisant pour lui permettre de formuler des représentations avant sa mise en application.
- c) À la suite de l'application de l'échelle, si le syndicat croit que la nouvelle échelle de traitement n'a pas été fixée conformément à l'alinéa a) du présent article, il peut, dans les trente (30) jours suivant la mise en vigueur de cette nouvelle échelle de traitement, présenter un grief par écrit selon ce qui est prévu à l'article 11,04 b), le grief devant par la suite suivre les autres étapes de la procédure de griefs et d'arbitrage.
- d) Dans ce cas, l'arbitre est lié par les critères de fixation de l'échelle de traitement prévue au paragraphe a).

14,06 Avancement d'échelon

L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant à compter de la première période de paie qui suit la date à laquelle un salarié justifie une année de service 1400 heures de travail) ou au début de la troisième (3^e) saison qui suit l'avancement précédent dans l'échelle. L'avancement d'échelon est calculé de façon rétroactive lors du paiement à la date à laquelle le salarié est devenu éligible à cet avancement.

14,07 Le salarié nommé à la suite d'un affichage à l'interne est intégré dans la nouvelle classe d'emplois à l'échelon qu'il détient.

14,08 Désignation provisoire et remplacement temporaire

- a) Un salarié appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, un emploi rémunéré à un taux supérieur à celui de son emploi habituel, reçoit pour la durée de cette occupation, pourvu que cette occupation soit d'une durée d'au moins une (1) journée ouvrable ou pour une durée moindre lorsque l'occupation doit se répéter régulièrement au cours d'une saison, le salaire prévu à cette classification à son même échelon. Si le taux de traitement est inférieur à celui de son emploi habituel, le salarié ne subit aucune baisse de salaire. Ces mêmes conditions s'appliquent si les attributions d'un salarié ont été modifiées exceptionnellement et temporairement en raison des nécessités du service,
- b) Un salarié, autre qu'un chef d'équipe, désigné par l'employeur à occuper un emploi de chef d'équipe, reçoit, pour la durée de cette occupation, le salaire prévu de cette classification, à son même échelon pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à trois (3) heures consécutives ou pour une durée moindre lorsque l'occupation doit se répéter régulièrement au cours d'une saison.
- c) L'employé n'est pas tenu d'accepter une désignation à titre provisoire dans un poste de cadre.

14,09 Intégration

- a) Lorsque compte tenu d'une modification apportée à la classification, il y a lieu d'ajuster en conséquence le classement de certains salariés, les règles d'intégration requises doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la modification, entente dont la durée doit être déterminée.
- b) Les règles d'intégration doivent tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration, tels que le classement, l'expérience de travail, le taux de traitement, la scolarité exigée ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des trois (3) mois précédant la date d'intégration, soit la date d'entrée en vigueur de la modification à la classification.
- c) À défaut d'une telle entente, l'employeur fixe les règles d'intégration et en transmet une copie au syndicat. Si ce dernier estime que lesdites règles ne respectent pas les principes énoncés à l'alinéa b) ou estime que de telles règles auraient dû être établies, il peut, dans les trente (30) jours suivant la transmission, soumettre le litige à l'arbitrage.

-
- 14,10** a) L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et le salarié est avisé de sa classe, de son crédit d'expérience, le cas échéant, de son échelon et de son taux de traitement au moyen d'un avis d'intégration émis par l'employeur et dont copie est transmise au syndicat.
- b) Le taux de traitement d'un salarié faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.

14,11 Grief de tâches non conformes

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'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure habituelle.

- 14,12** 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'emplois pour laquelle le salarié a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle tel que l'employeur l'exigeait. Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme aux classifications existantes et établir la concordance entre les attributions caractéristiques du salarié et celles prévues aux classifications existantes.

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

ARTICLE 15 - PROBATION ET SERVICE

15,01 Durant la période de probation prévue à l'article 17,14, le salarié ne peut avoir recours à la procédure de griefs ou d'arbitrage à la suite de son congédiement, sa mise à pied ou son non-rappel et il est, durant cette période, réputé être un salarié occasionnel pour la ou les saisons où il n'a pas complété cette période.

15,02 Service

Service : la période d'emploi d'un salarié saisonnier postérieure à juin 1994, calculé sur la base des jours et des heures ouvrables rémunérées à taux simple ou pour lesquels il reçoit une prestation ou compensation en temps; cette période se calcule en années, en jours ou en heures.

Aux fins du calcul, un (1) jour est égal à sept heures et trois quarts ($7\frac{3}{4}$) et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours.

Les listes de rappel indiquant le rang des salariés sont, au moment de la signature, le reflet de ce calcul. Cependant, chaque salarié maintient son rang sur la liste, nonobstant les heures subséquemment travaillées, sous réserve de ce qui est prévu à l'article 17,12.

15,03 Fin du lien d'emploi et du service

Le lien d'emploi et le service continu se terminent lorsque le salarié est absent de façon continue pour invalidité ou maladie, quelle qu'en soit la cause, ou à la suite d'une mise à pied pour une période de plus de cent quatre (104) semaines.

15,04 Perte du droit de rappel

Le salarié perd son droit au rappel, son lien d'emploi et son nom est rayé de la liste de rappel dans les circonstances suivantes :

- a) cessation définitive de l'emploi;
- b) s'il quitte volontairement son emploi;
- c) s'il fait défaut de se présenter dans le délai imparti ou de confirmer son acceptation de se présenter au travail à la date indiquée sur l'avis de rappel prévu à l'article 17.18, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.
- d) s'il fait défaut de se présenter au travail pendant (3) jours consécutifs sans aviser du motif valable de son absence.

-
- e) cependant, le salarié qui quitte vers la fin de la période d'hiver avant d'avoir été mis à pied parce qu'il doit occuper un autre emploi, ne perd pas son droit au rappel ni son lien d'emploi, et son nom demeure sur la liste de rappel. L'employé doit en aviser l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance.

15,05 Tout salarié nommé dans une fonction qui n'est pas régie par la convention collective conserve son service continu ou service accumulé au moment de sa nomination et il continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas six (6) mois.

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

15,06 Certificat de travail

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

ARTICLE 16 - RECLASSEMENT

- 16,01** Lorsqu'un salarié adresse à son employeur une demande de reclassement, celui-ci détermine s'il y a lieu de faire droit à un tel reclassement en considérant les fonctions exercées par le salarié ainsi que ses qualifications; le refus d'accéder à une demande de reclassement ne peut faire l'objet d'un grief au sens de la présente convention collective. L'employeur transmet sa réponse au salarié dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande.
- 16,02** Un salarié ne peut, par voie de reclassement, accéder à une classe d'emplois dont le traitement maximal est de plus de 4 % supérieur ou inférieur au traitement maximal de la classe d'emplois à laquelle il appartient. Le pourcentage d'écart est calculé sur la base du moins élevé de ces deux taux de traitement.

ARTICLE 17 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

17,01 Dotation

Lorsque l'employeur comble un emploi nouvellement créé ou définitivement vacant, couvert par la présente convention collective, il procède de la façon suivante :

1. L'employeur s'adresse à l'ensemble des salariés régis par la présente convention par affichage pour une période d'au moins sept (7) jours. L'avis est affiché dans les lieux de travail. Dans le cas où la dernière journée d'affichage coïncide avec un jour férié, le délai est prorogé au jour ouvrable suivant. Sont aussi considérés comme s'étant portés candidats, les salariés qui en ont fait la demande selon les dispositions prévues à l'article 17,12.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 17,02, le choix du candidat s'effectue parmi les salariés saisonniers ou, à défaut, parmi les salariés occasionnels. L'employeur privilégie le salarié pour qui l'avis d'affichage constitue une promotion.
2. Lorsque l'affichage a lieu pendant la période du 1er mai au 30 novembre, l'employeur en plus de respecter la procédure prévue au précédant paragraphe, laisse un message dans une boîte vocale prévue à cet effet, indiquant le poste disponible et la date de fin d'affichage. Il est de la responsabilité du salarié de s'informer des affichages et de postuler.
3. L'employeur procède par la suite par voie de recrutement externe.

17,02 Aux fins d'application de l'article 17,01, l'emploi est accordé au salarié qui répond aux qualifications et exigences requises reliées à la nature du travail, s'il y a lieu, de l'emploi à combler.

Si, sur un même poste, plusieurs salariés répondent aux conditions prévues au paragraphe précédent, l'ancienneté prévaut.

17,03 L'affichage prévu à l'article 17,01 comporte, entre autres, le titre de l'emploi, une description sommaire de l'emploi, les qualifications et exigences requises reliées à la nature du travail, l'échelle de traitement et la période d'inscription.

Copie de l'avis de concours est remise au représentant local du syndicat avant l'affichage.

17,04 L'employeur peut, après entente écrite avec le syndicat, convenir d'un délai différent pour la période de l'affichage.

17,05 La mise en candidature lors de l'affichage d'un emploi se fait à l'intérieur des délais prescrits.

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

17,06 L'employeur fournit, par écrit, au syndicat, dans les deux (2) jours qui suivent la fin de l'affichage, le nom des salariés qui ont posé leur candidature.

17,07 Le salarié nommé à la suite de l'affichage prévu à l'article 17,01 alinéa 1 a droit à une période d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail. Si le salarié est maintenu dans son nouvel emploi aux termes de sa période d'essai, il est réputé satisfait aux exigences du poste.

17,08 Sous réserve des articles 17,19 et 17,20 un emploi vacant peut être comblé temporairement par désignation de l'employeur pour un maximum n'excédant pas 2 mois.

17,09 L'employeur convient, lorsqu'il décide de combler un emploi vacant ou de créer un poste nouveau hors de l'unité d'accréditation dans l'établissement, de procéder à l'affichage de l'emploi durant une période de sept (7) jours. À l'occasion d'un tel affichage, les dispositions des clauses 17,01 et 17,02 ne s'appliquent pas.

17,10 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 à l'article 11 ou le mettre à la poste à l'adresse de l'employeur à l'intérieur de ce même délai.

17,11 Liste de rappel

Lors d'affectation, concours par affichage, reclassement et intégration du personnel saisonnier, le rang du salarié sur la liste de rappel est déterminé de la façon suivante :

a) Période d'essai

Le salarié saisonnier qui n'est pas maintenu dans l'emploi au cours de sa période d'essai est réintégré dans son ancien emploi au même rang qu'il détenait sur la liste de rappel.

Le salarié saisonnier qui désire retourner dans son ancien emploi au cours de sa période d'essai est réintégré au même rang qu'il détenait sur la liste de rappel.

b) Concours par affichage

Le salarié qui est maintenu au terme de sa période d'essai conserve son statut et son nom est reporté à la suite des salariés déjà inscrits sur la nouvelle liste de rappel avant sa mise à jour. Son nom est retiré de l'ancienne liste de rappel.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, le salarié voit son nom et son rang maintenus sur sa liste de rappel d'origine à la suite de l'obtention par concours d'un poste de chef d'équipe. Son rang de chef d'équipe est déterminé selon les dispositions de l'alinéa e) de la présente clause et est indiqué sur sa liste de rappel d'origine. Selon la nature du poste pour lequel un rappel est requis, le salarié est rappelé en fonction de son rang sur sa liste de rappel d'origine ou en fonction de son rang de chef d'équipe.

c) Reclassement

Le salarié conserve son statut et son nom est reporté à la suite des salariés déjà inscrits avant la mise à jour de la liste de rappel. Son nom est retiré de l'ancienne liste de rappel.

d) Intégration du personnel

Le salarié conserve son statut et son nom est reporté à la suite des salariés déjà inscrits avant la mise à jour de la liste de rappel. Son nom est retiré de l'ancienne liste de rappel.

e) Rang des salariés

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

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

Si plusieurs salariés sur une même liste ont la même ancienneté, le rang est déterminé par tirage au sort. Par la suite, le rang d'un salarié sur une liste de rappel ne peut être changé, sauf si ce salarié obtient un congé sans solde de plus d'une saison. En ce cas, les salariés qui le suivent et qui acquièrent une ancienneté effective en jours ou heures travaillées supérieures le supplantent pendant son absence.

17,12 Les listes de rappel en vigueur au moment de la signature de la convention collective demeurent en vigueur.

17,13 Acquisition du droit de rappel

Un salarié acquiert un droit de rappel et son nom est inscrit sur une liste de rappel des salariés pour la saison concernée lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- a) il s'agit d'un emploi à caractère cyclique qui se répète à chaque année;
- b) avoir été pendant un minimum de soixante (60) jours dans un même emploi;

Aux fins des présentes, moins de quatre (4) heures de travail équivaut à une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de travail et quatre (4) heures et plus à une (1) journée complète de travail.

- c) avoir fait l'objet d'une évaluation positive dont copie est remise au salarié avant la fin de sa période d'emploi;

Évaluation

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

De plus, l'absence d'évaluation dans les délais prescrits n'est pas préjudiciable au salarié qui répond aux critères prévus en a) et b).

Seul un salarié qui remplit les trois (3) conditions prévues aux alinéas a), b) et c) précédents 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.

17,14 Nouvelles listes de rappel

Lorsque l'employeur procède à l'établissement de nouvelles listes, celles-ci doivent être établies par classe d'emplois.

Les listes sont préparées sur la base d'un formulaire préparé à cette fin par l'employeur après consultation avec le syndicat.

Le rang de chaque salarié dans une liste de rappel est déterminé par la durée du service qu'il a accumulé conformément aux dispositions de l'article 15,02 ou en vertu de son droit de rappel sur cette liste; si, sur une même liste, plusieurs salariés ont une même durée de service, la priorité entre ces salariés sera déterminée au tirage au sort.

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 17,11.

- 17,15** L'employeur maintient à jour les listes de rappel prévues à l'article 17,12 et celles prévues à l'article 17,13, transmet au syndicat ces listes révisées et les affiche dans chaque lieu de travail concerné aux dates d'affichage déterminées ci-après :

Période d'hiver : 1^{er} novembre
Période d'été : 15 mai

- 17,16** 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, sauf pour l'un des motifs prévus à 15,04.

17,17 Rappel au travail

Tout travail de nature cyclique est confié en priorité aux salariés saisonniers disponibles en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée et qualifiés pour effectuer le travail à accomplir. L'employeur communique avec le salarié par téléphone, courriel, texto ou tout autre moyen de communication préalablement convenu avec le syndicat au moins quinze (15) jours avant la date à laquelle un salarié doit se rapporter, mais pas plus de soixante (60) jours avant la période de rappel, afin de l'informer de la date prévue de son rappel. L'avis de rappel est remis en main propre au salarié au cours de sa première semaine de retour au travail

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité d'entrer en contact avec le salarié tel que prévu au paragraphe précédent, il doit transmettre, par courrier recommandé, ou par tout

moyen de communication ayant un accusé de réception, un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle un salarié doit se rapporter. Toutefois, les avis de rappel ne peuvent être transmis plus de soixante (60) jours avant la période de rappel. Dans un tel cas, le salarié doit indiquer, par écrit, à son employeur dans un délai de sept (7) jours suivant la date de réception dudit avis, 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 ou le jour de sa réception effective s'il s'agit d'un autre moyen que la poste.

17,18 Changement de liste de rappel

L'employeur peut, après entente avec le syndicat, procéder à l'inscription du nom d'un salarié saisonnier 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 nom est reporté à la suite des salariés déjà inscrits avant la mise à jour de la liste de rappel à la date effective de la modification.

Malgré ce qui précède, l'employeur peut convenir avec le syndicat d'autres modalités concernant la détermination du rang dans une liste de rappel sauf si les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Pour le salarié qui a été nommé à une classe de chef d'équipe dans le même secteur de travail, celui-ci est réinscrit au rang qu'il détenait dans sa classe d'origine si son poste est aboli;
2. Pour le salarié recruté de l'externe ou d'un autre secteur de travail à une classe de chef d'équipe, celui-ci est inscrit à la fin d'une liste de rappel dans son secteur de travail si son poste est aboli, à la condition qu'il possède les qualifications et exigences du poste.

17,19 Utilisation à d'autres fonctions

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

17,20 Remplacement temporaire

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'emplois concernée ;
- b) il retient les services d'un salarié saisonnier d'une autre classe d'emploi qui n'a pas fait l'objet d'un rappel, en autant qu'il possède les qualifications et exigences requises de l'emploi à combler.

17,21 Dans les cas prévus aux articles 17,19 et 17,20, le salarié est intégré dans la nouvelle échelle de traitement à son même échelon au taux de salaire prévu à cette nouvelle classe d'emplois. Malgré ce qui précède l'employé ne peut se voir attribuer une promotion sans que l'employeur procède à un affichage.

17,22 Lorsque l'employeur procède à des mises à pied pour manque de travail, il doit le faire par classe d'emplois suivant l'ordre suivant :

- les salariés occasionnels;
- les salariés saisonniers dans l'ordre inverse de leur service sur la liste de rappel visée, pourvu que les salariés demeurant au travail soient classés et qualifiés pour accomplir les tâches qui leur sont confiées.

17,23 Avant de procéder au recrutement externe, l'employeur convient de donner priorité au salarié occasionnel qui a travaillé dans les deux (2) dernières années, en autant qu'il réponde aux qualifications et aux exigences du travail à accomplir dans la classe d'emplois du poste à combler et qu'il complète par la suite la période prévue à l'article 17.13.

ARTICLE 18 - SURPLUS DE PERSONNEL

18,01 Cession

L'aliénation ou la concession totale ou partielle des établissements mentionnés à l'article 2 de la présente convention collective 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.

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

18,02 Sous-traitance

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.

- 18,03** Lorsque l'employeur envisage d'apporter des modifications substantielles à son organisation et que cette décision aurait pour effet de confier certaines activités à un tiers, il avise le syndicat de ses intentions dans un délai raisonnable pour lui permettre de formuler ses recommandations sur les motifs de cette décision et l'utilisation éventuelle des salariés affectés par ces modifications.
- 18,04** Lorsque l'employeur envisage de confier un sous-contrat qui a pour effet de priver le salarié de son emploi, il consulte le syndicat pour lui permettre de formuler ses recommandations sur les motifs de l'employeur de confier certaines activités à un tiers.
- 18,05** L'avis de l'employeur indique les conséquences possibles résultant de sa décision, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés susceptibles d'être touchés.
- 18,06** Lorsqu'il est prévu que des salariés saisonniers ne seront pas rappelés pendant toute leur période prévue d'emploi en raison de l'octroi d'un sous-contrat, l'employeur consulte le syndicat.
- 18,07** Le salarié saisonnier est affecté en priorité sur tout emploi de sa classe d'emplois, dans le même secteur de travail, occupé par un occasionnel et pour lequel il est qualifié. Son nom s'ajoute à la liste de rappel visée à la suite du nom des salariés qui y sont déjà inscrits.
- 18,08** La consultation prévue aux présentes doit être effectuée au moins trente (30) jours avant que l'employeur ne prenne sa décision.

ARTICLE 19 - DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

- 19,01** Les parties conviennent que le développement des ressources humaines est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation et d'assurer le progrès des salariés et elles s'engagent à collaborer à cette fin.
- 19,02** Le syndicat reconnaît que la responsabilité d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines appartient à l'employeur.

PARTICULARITÉS

ARTICLE 20 - LANGUE DE TRAVAIL

- 20,01** Aucun salarié n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.
- 20,02** Le salarié doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.
- 20,03** L'employeur rédige dans la langue officielle les communications qu'il adresse à son personnel. Il rédige et publie en français les offres d'emploi ou de promotion.
- 20,04** Il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle.
- 20,05** Il est interdit à un employeur d'exiger, pour l'accès à un emploi ou à un poste, la connaissance d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite la connaissance de cette autre langue.

Il incombe à l'employeur de prouver à la personne intéressée, à l'association de salariés intéressée ou, le cas échéant, au tribunal administratif détenant cette juridiction, que la connaissance de l'autre langue est nécessaire.

ARTICLE 21 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 21,01** En vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les salariés. En particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementations prévues par les lois visant à protéger la santé et à assurer la sécurité des salariés seront respectées.
- 21,02** Les parties conviennent d'implanter des comités de santé et de sécurité qui assument les responsabilités des comités paritaires prévus dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (Loi S-2.1).
- 21,03** En cas de désaccord au sein du comité, le ou les représentants des salariés adressent les recommandations au représentant de l'établissement qui est tenu d'y répondre, par écrit, dans les vingt et un (21) jours, en explicitant les points de désaccord.

Si le désaccord persiste, il est soumis par les représentants des salariés, respectivement à l'employeur et au syndicat, pour analyse et règlement, s'il y a lieu.

ARTICLE 22 - COSTUMES ET UNIFORMES

- 22,01** 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.
- 22,02** Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un uniforme ou un vêtement doit être remplacé.
- 22,03** L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge des salariés.
- 22,04** Les dispositions des clauses précédentes quant aux vêtements spéciaux cessent de s'appliquer lorsque des recommandations des comités paritaires, prévus selon les dispositions de l'article 21 de la présente convention collective, précisent les obligations de l'employeur en vertu des lois existantes.
- 22,05** L'employeur fournit à l'ensemble de son personnel un insigne permettant d'identifier le salarié à l'employeur.

Malgré ce qui précède, l'employeur, remet aux salariés travaillant au nord, en compensation des inconvénients dû au travail extérieur, un montant de vingt-cinq cents (0,25\$) par heure travaillée en bonus à la fin de la saison.

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 23 - HEURES DE TRAVAIL

23,01 La répartition des heures de travail des salariés est la suivante :

- a) La semaine normale de travail des salariés est de quarante (40) heures, répartie sur un maximum de cinq (5) jours de travail dans une semaine à raison d'une faction par jour à moins que le salarié ne consente à faire 2 factions.
- b) L'affectation des salariés sur un horaire de travail est effectuée en accordant la priorité aux salariés visés en tenant compte de leur rang sur la liste de rappel visée; l'employeur doit tenter de faire un maximum de blocs d'heures pour un total d'environ trente-huit heures et trois quarts ($38\frac{3}{4}$) par semaine.
- c) Sous réserve de l'alinéa i) et tout en tenant compte des besoins du service, le salarié saisonnier a droit à une période de repos hebdomadaire de quarante-huit (48) heures consécutives s'il a complété un minimum de trente-huit heures et trois quarts ($38\frac{3}{4}$) réparties sur cinq (5) jours de travail à moins que le salarié ne consente à faire une semaine réduite.
- d) Le salarié qui se présente au travail à la demande de l'employeur a droit à une rémunération minimale égale à trois (3) heures de son taux de salaire hormis le cas fortuit.
- e) L'horaire de travail est affiché à la vue de tous les salariés concernés au plus tard le vendredi à 12h00 de chaque semaine pour la semaine suivante; cet horaire indique, pour chaque salarié, le début et la fin de son quart de travail.
- f) Le salarié, en tenant compte de son rang sur la liste de rappel, doit être avisé douze (12) heures à l'avance lorsque l'employeur désire réduire le temps de travail ou modifier le début de son horaire de travail ou les journées prévues à celui-ci, selon les besoins du service, sauf dans les cas de situations d'urgence telles que température ou toute autre circonstance échappant au contrôle de l'employeur.

Le salarié qui n'a pas été avisé conformément au paragraphe précédent et qui se présente au travail à la demande de l'employeur a droit à une rémunération minimale égale à quatre (4) heures de son taux de salaire.

- g) Le salarié a droit à une pause de trente (30) minutes pour le repas pour toute période de travail de plus de quatre (4) heures.

Le salarié requis de travailler durant sa période de repas voit son traitement maintenu.

Aux fins du présent alinéa, les heures de repas ne se situent pas normalement, selon l'affluence de la clientèle, qui sont vers :

le jour : entre 11h30 et 13h30

le soir : entre 18h00 et 19h00

- h) Le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes au cours de chaque période de trois heures et demie ($3\frac{1}{2}$), sauf si la nature de ses fonctions comporte de travailler pendant cette période; le salarié doit être autorisé à travailler pendant cette période par son supérieur immédiat. Lorsque le salarié travaille pendant cette période, celui-ci reçoit une rémunération additionnelle de quinze (15) minutes pour chacune de ces périodes.
- i) Tout en respectant les rangs sur la liste de rappel, un salarié saisonnier qui n'aurait pas complété trente-huit heures et trois quarts ($38\frac{3}{4}$) dans une même semaine, compte tenu de son rang, doit se voir offrir le travail disponible en heures régulières jusqu'à concurrence de ce nombre d'heures et, lorsque possible, peut se voir substituer une période courte par une période plus longue en temps si l'écart est d'une heure et demie (1h30) et plus. L'employeur fera jusqu'à trois (3) supplantations, puis passera à la personne qui n'a pas d'affectation. Le tout sans modifier l'horaire de travail affiché selon le sous-paragraphe e).

Cependant, un salarié saisonnier peut refuser de travailler plus d'une faction par jour ou au-delà de cinq (5) jours dans la même semaine pour l'application du présent alinéa, sauf s'il n'y a aucun salarié disponible pour effectuer ce travail.

- j) Sous réserve des ententes particulières à intervenir entre les parties, la rotation entre les salariés saisonniers et occasionnels est effectuée de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations tant au niveau des factions de travail que des fins de semaine.
- k) Les parties, par leurs représentants respectifs, doivent 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 le jour de Noël et le jour de l'An, en autant que le nombre de salariés disponibles soit suffisant et le tout, de façon compatible avec les nécessités du service.

ARTICLE 24 - ABSENCE SANS TRAITEMENT

24,01 Un salarié peut, pour un motif jugé valable par l'employeur qui tient compte des nécessités du service, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois calendrier, soit pour la totalité, soit pour une partie de la durée de sa semaine de travail, dans lequel cas il doit travailler un minimum de quinze heures et demie (15½) par semaine. Ce permis d'absence peut être renouvelé.

La durée totale maximum de l'absence est de 24 mois calendrier, cette période étant constituée de la durée du permis d'absence initial et de son ou de ses renouvellements. Toute demande du salarié doit être faite par écrit. Ce permis d'absence, son ou ses renouvellements, doivent être constatés par un écrit signé par l'employeur.

La demande doit être faite, par écrit, à l'employeur, au moins quarante-cinq (45) jours avant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres salariés.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit au salarié au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande du salarié.

L'employeur ne peut refuser une telle demande lorsque le salarié a été victime d'un préjudice corporel grave subit en raison d'un acte criminel ou lorsque son enfant mineur a subi un tel préjudice ou dans un cas de disparition.

24,02 Pour chaque période du 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année suivante, sauf entre le 20 décembre et le 20 mars, le salarié saisonnier a droit au congé sans traitement prévu au paragraphe précédent. L'employeur peut cependant accorder une telle absence sans traitement en tout temps.

Le salarié qui n'utilise qu'une partie de son congé peut formuler une seconde demande pour le solde non utilisé. L'autorisation d'accorder ce congé est du ressort exclusif de l'employeur.

24,03 Le salarié saisonnier a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit une (1) fois par période de sept (7) saisons de travail, à une absence sans traitement dont la durée ne peut excéder une (1) saison d'opération.

Pour obtenir ce congé, le salarié doit en faire la demande, par écrit, à l'employeur, au moins quarante-cinq (45) jours avant la date de début du congé et en préciser la durée.

Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins quarante-cinq (45) jours avant son retour.

24,04 Le salarié qui a obtenu un congé sans traitement pour une période de plus de trois (3) mois à temps complet en vertu de la présente section doit, au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue. S'il ne le fait pas, le salarié est considéré comme absent sans permission à l'expiration du délai où l'avis aurait dû être donné, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

Le salarié qui ne s'est pas présenté au travail sans raison valable au jour prévu de son retour est réputé avoir abandonné son emploi.

24,05 À son retour au travail, le salarié qui a obtenu une absence sans traitement à temps complet se voit attribuer, suivant les postes disponibles, des tâches correspondant à sa classe d'emplois, pourvu que les circonstances le permettent.

24,06 Le salarié saisonnier a droit à une absence sans traitement, à temps complet ou à temps partiel, pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le salarié.

ARTICLE 25 - CHARGES PUBLIQUES

25,01 Sous réserve des dispositions de l'article 25,02, le salarié qui est candidat à la fonction de maire, conseiller municipal, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un centre de services communautaires ou d'un centre hospitalier ou d'un centre de services sociaux ou d'un centre d'accueil, d'un conseil d'école et/ou d'un comité de parent, d'un conseil d'administration de garderie sans but lucratif ou occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire a le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

Il en est de même pour le salarié qui agit, lors d'une élection, comme directeur du scrutin, secrétaire du scrutin, assistant du secrétaire du scrutin, scrutateur, secrétaire du bureau de votes, préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, recenseur, réviseur ou secrétaire d'une commission de révision.

25,02 Le salarié qui se présente comme candidat à la fonction à temps complet de maire, conseiller municipal, commissaire d'école, a droit, après en avoir informé son supérieur immédiat dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.

Le salarié élu est considéré comme étant en absence sans traitement pour la durée de son premier mandat et lorsqu'il est réélu, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

ARTICLE 26 - ABSENCES POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

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

ARTICLE 27 - VACANCES

27,01 Le salarié reçoit, pour tenir lieu de vacances à chaque période de paie une indemnité égale à quatre pour cent (4 %) ou six pour cent (6 %) si le salarié justifie trois (3) ans de service, de sept pourcent (7%) si l'employé justifie dix (10) ans de service, de huit pourcent (8%) si l'employé justifie quinze (15) ans de service et de dix pourcent (10%) si l'employé justifie vingt (20) ans de service à la signature de la présente convention collective ou à la fin de l'année de référence. Cette indemnité est calculée sur les gains bruts du salarié à chaque période de paie, sous réserve de l'article 27,03.

Pour les fins uniquement de l'application du présent paragraphe, le service s'entend du service tel que défini dans la Loi sur les normes du travail.

L'année de référence s'étend du dernier samedi d'août au dernier vendredi d'août de l'année suivante.

27,02 Le salarié qui, au cours d'une même année de référence, a travaillé plus de quarante-cinq (45) semaines, peut convenir avec l'employeur, s'il justifie de trois (3) ans ou plus de service, de prendre trois (3) semaines consécutives ou non de vacances dans l'année qui suit immédiatement l'année de référence. Ce congé, toutefois, ne pourra pas être alloué pendant la période s'étendant du 15 décembre au 15 mars de chaque année; l'employeur lui versera, lors de la prise de ces vacances, le pourcentage de leur année de service selon les gains cumulés depuis le début de ladite année au lieu de l'indemnité par période de paye prévue à l'article 27.01. Si ces vacances sont non consécutives, l'employeur verse au salarié, à chaque occasion, les montants qui lui sont alors dus.

27,03 De plus, lorsqu'un salarié ayant trois (3) ans ou plus de service travaille plus de 1400 heures dans une année de référence, il aura droit à une (1) semaine de vacances additionnelle dans l'année subséquente rémunérée à deux pour cent (2%) de ses gains de ladite année de référence.

27,04 L'indemnité de vacances prévue au présent article se calcule, dans le cas d'un salarié à pourboire visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la *Loi sur les impôts*, sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4.

27,05 Il est entendu que lorsque le pourboire est prédéterminé par l'employeur, tel à l'occasion de banquets, ce pourboire est fixé à treize pour cent (13%) de l'addition. Le pourboire comprend les frais de service ajoutés à la note du client, mais ne comprend pas les frais d'administration ajoutés à cette note.

ARTICLE 28 - JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

28,01 Le salarié saisonnier peut bénéficier annuellement des jours fériés et chômés suivants payés lorsque applicables au taux régulier :

Jour de l'An (1^{er} janvier);

Vendredi saint;

Journée nationale des Patriotes (lundi qui précède le 25 mai);

Fête Nationale (24 juin);

Fête du Canada (1^{er} juillet);

Fête du Travail (1^{er} lundi de septembre);

Fête de l'Action de Grâce (2^{ème} lundi d'octobre).

Veille de Noël (24 décembre);

Jour de Noël (25 décembre);

Veille du Jour de l'An (31 décembre);

Malgré les dispositions qui précèdent, le salarié occasionnel, ne bénéficie que des jours énumérés ci-après :

Jour de l'An (1^{er} janvier);

Vendredi saint;

Journée nationale des Patriotes (lundi qui précède le 25 mai);

Fête Nationale (24 juin);

Fête du Canada (1^{er} juillet);

Fête du Travail (1^{er} lundi de septembre);

Fête de l'Action de Grâce (2^{ème} lundi d'octobre).

Jour de Noël (25 décembre);

L'heure du début du quart de travail détermine le jour férié.

Pour les fins du calcul, le nombre d'heures travaillées est divisé par les cinq (5) jours ouvrables de la semaine en cours afin d'établir le prorata du maintien du traitement auquel il a droit.

Dans le cas où le salarié est en congé hebdomadaire ou en congé férié, les heures servant de référence pour le calcul sont celles connues à l'horaire de travail ou, à défaut, on retient la moyenne des heures travaillées au cours de la semaine où intervient le jour férié.

- 28,02** Le salarié, requis de travailler l'un des jours fériés prévus à l'article 28,01, reçoit pour le nombre d'heures ainsi travaillées le jour férié, une rémunération à taux simple (100%) en plus du prorata du maintien du traitement établi à l'article précédent. Il en est de même pour ces salariés lorsqu'ils sont requis de travailler un jour de congé hebdomadaire.
- 28,03** Le salarié requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à l'article 28,01 peut, sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat, recevoir en remplacement, un congé d'une durée équivalente au temps de travail effectué dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent le jour férié et chômé, étant entendu que, dans ce cas, le salarié n'a pas droit à la rémunération au taux de Temps supplémentaires prévue à la présente convention collective.
- 28,04** Pour avoir droit au maintien de son salaire à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à l'article 28,01, un salarié doit avoir eu droit à son salaire, ou à une compensation qui en tient lieu le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour férié.

Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle le salarié épuise sa réserve de congés de maladie, celui-ci voit son salaire maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite.

De plus, lorsqu'il est assujéti aux prestations d'assurance salaire, celui-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

ARTICLE 29 - CONGÉS SOCIAUX

29,01 Le salarié saisonnier a droit, sur demande en présentant à l'employeur au moyen du formulaire prévu à cette fin, à un permis d'absence pour les périodes suivantes :

- a) Son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage ou son union civile; pour l'ensemble des salariés une journée sans réduction de salaire à l'occasion de son mariage ou de son union civile;
- b) le mariage ou l'union civile de ses enfants père, mère, frère, ou sœur ou les enfants de son conjoint : le jour du mariage ou de l'union; pour l'ensemble des salariés le jour du mariage ou de l'union civil sans salaire, à condition qu'il y assiste;
- c) à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, ses enfants, père, mère, frère, sœur ou les enfants de son conjoint : sept (7) jours consécutifs; les trois (3) premiers jours sont sans réduction de salaire;
- d) à l'occasion du décès ou des funérailles de son beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, ou de son petit-enfant lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié : trois (3) jours consécutifs sans réduction de salaire;
- e) à l'occasion du décès ou des funérailles de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, ou de son petit-enfant lorsque le défunt ne résidait pas au domicile du salarié une (1) journée sans réduction de salaire;
- f) lorsqu'il change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement sans réduction de salaire; si cette journée coïncide avec une journée régulière de travail, cependant, un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année civile;

En application des alinéas c), d) et e) de la présente clause, une (1) seule journée de congé discontinu est accordée à l'occasion de la crémation ou de l'enterrement, mais elle ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours ouvrables d'absence auxquels le salarié a droit.

RÉGIMES COLLECTIFS

ARTICLE 30 - DROITS PARENTAUX

30,01 Les dispositions du présent article ne s'appliquent en regard des salariés saisonniers que pour les périodes où ils auraient effectivement travaillé.

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

30,02 Congé de naissance ou d'adoption

Le salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion de la naissance de chaque enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie soixante (60) jours de service continu. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

30,03 Congé pour obligations familiales

Un salarié peut s'absenter du travail sans salaire 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. Pour le salarié saisonnier, les deux (2) premières journées sont rémunérées. 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.

Un salarié qui justifie de trois mois de service peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Dans le cas d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, cette période d'absence est d'au plus vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois.

Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois.

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, ou qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières, ou si son enfant mineur est disparu, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines à l'occasion du décès de son enfant mineur ou si son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur décède par suicide ou si le décès de son conjoint ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

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.

Ces congés sont accordés en vertu des articles 79.8 et suivant des Normes du travail et la rémunération, lorsqu'applicable, se calcule selon la formule prévue à l'article 62 avec les ajustements requis

30,04 Congé parental (naissance ou adoption)

1. Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

Le présent article ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

2. Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance où, dans le cas d'une adoption, un an après que l'enfant lui a été confié.
3. Le congé parental peut être pris après avis d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, sauf dans le cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement.
4. Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu au point 3 de l'article 30,05 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
5. Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

30,05 Congé de maternité

Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* sont réputées faire partie de la présente convention collective. Les clauses de cet article sont réputées être modifiées par tout amendement aux clauses pertinentes de la *Loi sur les normes du travail*.

Conditions d'admissibilité

- 30,06**
1. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis prévu aux points 1 et 2 de l'article 30,08.
 2. Pour les fins du paragraphe 1, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

- 30,07**
1. Sous réserve des paragraphes 5 et 6, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder dix-huit (18) semaines, sauf si à sa demande, l'employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
 2. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
 3. À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité, en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

4. Lorsqu'il y a danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité, prévu au paragraphe 1 à compter du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

5. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité, n'excédant pas trois (3) semaines.
6. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
7. La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.

Avis

30,08

1. Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que de la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Dans le cas prévu au deuxième (2^e) alinéa du paragraphe 4 de l'article 30.07, le certificat médical remplace le présent avis.

2. Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
3. En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
4. Une salariée peut se présenter avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 1, 2 et 3 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
5. Dans les cas et selon les limites prévues aux paragraphes 1, 2, 5, 6 et 7 de l'article 30,08 une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 1, 2 et 3 de l'article 30,08 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

Retour au travail

- 30,09**
1. Sous réserve du paragraphe 2 de l'article 30,08, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par l'article 30,08, est présumée avoir démissionné.
 2. L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

30,10 Congé pour examens médicaux reliés à la grossesse

Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme. La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle doit s'absenter.

Avantages applicables

- 30.11** Pendant une absence pour obligations familiales, un congé de maternité, paternité ou adoption et un congé parental, la participation du salarié aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.

À la fin d'un de ces congé, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.

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

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

ARTICLE 31 - RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

31,01 Le régime d'assurances vie-maladie et traitement prendra fin au 31 décembre 2021.

ARTICLE 32 - RECLASSEMENT, RÉORIENTATION OU CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF

32,01

- a) Lorsqu'un salarié ne peut exercer ses fonctions principales et habituelles dans sa classe d'emplois pour cause d'invalidité, il peut, au cours de la période d'absence, demander d'être assigné à une autre classe d'emplois qu'il envisage.

Lorsque cette demande est acceptée par l'employeur, celui-ci lui attribue un nouveau classement au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, si ce salarié a fait l'objet d'un examen médical attestant que son état de santé lui permet d'accomplir les tâches de son nouveau classement.

Le salarié doit avoir les qualifications nécessaires pour exercer les fonctions principales et habituelles de son nouveau classement.

À défaut par le salarié de soumettre une telle demande ou de se conformer aux dispositions prévues précédemment à cet effet, l'employeur peut, à l'expiration de la période d'invalidité, le reclasser ou le mettre à pied au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, lui indiquant le motif de sa décision et, dans le cas de reclassement, son nouveau classement.

- b) Lorsqu'un salarié ne peut plus exercer les attributions de sa classe d'emplois, soit à la suite de la perte d'un droit pour une période de plus de six (6) mois et résultant d'une cause autre que l'invalidité, soit pour incompétence dans l'exercice de ses fonctions, le directeur de l'établissement peut le reclasser ou le congédier au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, lui indiquant les motifs de sa décision et, dans le cas de reclassement, son nouveau classement.

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

- c) L'avis écrit prévu à l'alinéa a) doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des clauses 32,01, 32,02, 32,03 et 32,04 de la présente convention collective.

32,02

- a) Le salarié peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de son reclassement ou de sa mise à pied, recourir à la procédure de griefs prévue à la présente convention collective.

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

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

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

32,04 Dans tous les cas de reclassement ou de réorientation professionnelle, le taux de salaire attribué est le taux immédiatement inférieur dans le nouveau classement du salarié, par rapport au salaire qu'il détenait.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, un salarié faisant l'objet d'une réorientation professionnelle ne peut accéder à une classe d'emplois dont le taux de salaire excède ou est inférieur à plus de quatre pour cent (4%) du taux de salaire de la classe d'emplois auquel il appartient.

32,05 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 32, l'employeur reclasse ou réoriente pour cause d'invalidité le salarié visé au présent article, l'échelon attribué au salarié est celui de la nouvelle classe dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement antérieur. Si le taux de salaire antérieur est supérieur au maximum de l'échelle de la nouvelle classe, l'échelon attribué est le dernier de la nouvelle classe.

Malgré ce qui précède pour le salarié victime d'une lésion professionnelle, les dispositions prévues à la LATMP et à la LSST s'appliquent.

ARTICLE 33 - ACCIDENTS DU TRAVAIL OU MALADIES PROFESSIONNELLES

33,01 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.

33,02 Le salarié bénéficiant de l'indemnité de remplacement de revenu prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles est régi en la manière prévue ci-après :

a) Service et service continu

Aux fins d'application des dispositions de l'article 15,02 de la présente convention collective, le salarié est réputé au travail, mais pour la seule période où le salarié aurait effectivement travaillé.

b) Recours

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

Assignation temporaire

33,03 Un salarié en accident du travail qui bénéficie d'une indemnité de remplacement du revenu suite à un accident du travail survenu dans l'exercice de ses fonctions peut, sous réserve de ses limitations fonctionnelles, faire l'objet, indépendamment de la durée de son contrat de travail, d'une assignation temporaire par l'employeur en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, le tout conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

33,04 Le salarié visé au présent article qui redevient capable d'exercer les attributions de sa classe d'emplois avant l'expiration de deux (2) ans du début de son absence auquel s'ajoute, lorsque applicable, sa banque de journées de maladie, doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, le salarié est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait été absent du travail.

-
- 33,05** Les dispositions du présent article s'appliquent au salarié que pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé.
- 33,06** L'employeur et le syndicat prendront les mesures nécessaires pour faciliter, lorsque requise, sans égard à son rang sur la liste de rappel, l'assignation temporaire d'un salarié qui a des limitations fonctionnelles.

ARTICLE 34 - RÉMUNÉRATION

- 34,01** Le salaire visé au présent article s'entend du salaire régulier d'un salarié à l'exclusion de toute prime, allocation, rémunération additionnelle.
- 34,02** Les salariés sont rémunérés suivant les taux et échelles de salaire prévus à l'Annexe 1 de la présente convention collective.
- 34,03** Le 1 juin 2021, les taux des échelles de salaires sont ajustés selon les taux de l'annexe 1.
- 34,04** Le 1 juin 2022, les taux des échelles de salaires sont majorés de deux pour cent (2%).
- 34,05** Le 1 juin 2023, les taux des échelles de salaires sont majorés de deux pour cent (2%).
- 34,06** Le 1 juin 2024, les taux des échelles de salaires sont majorés de deux pour cent (2%).
- 34,07** Le 1 juin 2025, les taux des échelles de salaires sont majorés de deux pour cent (2%).

ARTICLE 35 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRES

- 35,01** Tout travail requis d'un salarié par l'employeur est considéré comme du temps supplémentaires et rémunéré à raison d'une fois et demie le salaire régulier du salarié lorsque ce travail est en excédent de quarante (40) heures par semaine.
- 35,02** Lorsqu'un salarié effectue des heures additionnelles et ce, en sus de huit (8) heures par jour, il a droit, pour le repas, à une demi-heure (½) non rémunéré à la condition que les heures excédentaires durent effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.
- 35,03** Avant de procéder à assigner du temps supplémentaire, l'employeur peut offrir aux salariés de la classification concernée alors sur les lieux de travail de prolonger leur quart pour compléter leur semaine régulière.
- 35,04** Le travail en temps supplémentaires est confié en priorité aux salariés appartenant à la classe d'emplois visée par la présente convention collective et il est réparti, par saison, de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Le salarié peut refuser d'effectuer le temps supplémentaire si celui-ci est d'une durée de plus de deux (2) heures à la suite de sa journée de travail ou celle-ci ne peut excéder quatorze (14) heures.

- 35,05** Un salarié a droit de recevoir en paiement du temps supplémentaires effectué, un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux de temps supplémentaires qui peut être utilisé en journée ou demi-journée à un moment qui convient au salarié, sauf si sa présence est absolument essentielle à la bonne marche du service et qu'il ne peut être remplacé.

À la fin de chacune des saisons, les congés accumulés suivant les dispositions de la présente clause et qui n'ont pas été pris sont payés aux salariés concernés dans les soixante (60) jours.

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.

ARTICLE 36 – PRIMES

Prime de nuit

36.01 Le salarié dont la moitié ou plus de l'horaire régulier est compris entre 0 h et 7 h a droit à la prime de nuit de un dollar (1.00\$) pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire.

Le salarié dont moins de la moitié de l'horaire régulier est comprise entre 0 h et 7 h a droit à la prime de nuit de un dollar (1.00\$) pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h.

Prime d'inconvénient pour le temps de repas

36.02 Les chefs d'équipe et les cuisiniers ont droit à leur repas gratuitement en guise de compensation pour les inconvénients survenant pendant leur temps de repas.

Prime de responsabilité

36.03 Une prime de responsabilité équivalente au salaire du chef d'équipe est attribuée à la personne préposée au service lorsque cette personne n'a pas la classification de chef d'équipe, qu'elle est seule pour accomplir ses fonctions ou qu'elle est responsable d'un chalet.

Coût des repas

36.04 Moyennant une somme de quatre dollars soixante-quinze (4,75 \$) l'employeur s'engage à permettre aux salariés de bénéficier des repas. (Menu du jour et breuvage en vrac).

ARTICLE 37 - VERSEMENT DES GAINS

- 37,01** La pratique présente quant au paiement du salaire annuel est maintenue. La paie des salariés leur est versée par virement bancaire à toutes les deux (2) semaines.
- 37,02** Les informations du bordereau de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.
- 37,03** À la demande du salarié, un acompte sur salaire non inférieur à soixante-cinq pour cent (65 %) de son salaire est remis, au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu à l'article 37,01, à tout salarié déjà inscrit sur la paie régulière et ayant droit à sa paie, mais dont le chèque de paie n'a pas pu être versé au salarié conformément à l'article 37,01 pour un motif hors de son contrôle.
- 37,04** Les nouveaux salariés et les salariés qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les trente (30) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou leur retour au travail. Il est entendu de plus que ces salariés peuvent bénéficier des acomptes sur salaire prévus à l'article 37,03.
- 37,05** Les primes et allocations, sauf si autrement stipulé, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées. Le temps supplémentaire est remboursé au salarié au cours de la période de paie qui suit la réclamation.
- 37,06** Les sommes que l'employeur doit payer à un salarié en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties en disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement et portent intérêt à compter de la date du grief et ce, tant que la somme n'est pas réglée.
- 37,07** Au départ du salarié qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de salaire, de congés de maladie et de vacances.

Ces sommes que l'employeur doit payer à un salarié sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ du salarié.

- 37,08** Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop ou d'une récupération, 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 30% du salaire brut.

Dans le cas des montants versés en trop en raison des retards à réduire le salaire en application du régime d'assurance salaire et sous réserve des dispositions qui précèdent, la retenue est effectuée automatiquement au retour au travail pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué.

37,09 La paie couvre une période de deux (2) semaines débutant le dimanche et se terminant le samedi. La paie est versée le 2^{ème} jeudi suivant la fin de la période.

Si le jour habituel de paiement du salaire tombe un jour férié et chômé, le salaire est versé au salarié le jour ouvrable qui précède ce jour.

ARTICLE 38 - FRAIS DE VOYAGE, D'ASSIGNATION

- 38,01** Lorsqu'un salarié est appelé à se déplacer en faisant usage de son véhicule personnel, sur autorisation de l'employeur, ses frais de déplacement lui sont remboursés selon la politique alors en vigueur de l'employeur.

ARTICLE 39 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 39,01** La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature et se termine le 6 juin 2026.
- 39,02** Toute mésentente ou grief né avant la signature de la présente convention collective doit être considéré comme un grief et réglé en la manière prévue à la convention collective qui a donné lieu au grief.
- 39,03** La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.
- 39,04** Les lettres d'entente ainsi que les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.
- 39,05** Les augmentations de salaire prévues par la convention sont rétroactives au 1^{er} juin 2021 et ce, conformément à l'article 34,00 et 36,00 de la convention.
- 39,06** L'employeur maintiendra l'article 31 de la convention collective 2017-2020 qui prendra fin au 31 décembre 2021

ANNEXE 1 - ÉCHELLES DE SALAIRES

COMMIS DÉBARRASSEUR 101					
		2%	2%	2%	2%
Échelon	01/06/2021	01/06/2022	01/06/2023	01/06/2024	01/06/2025
1	14,37 \$	14,66 \$	14,95 \$	15,25 \$	15,56 \$
2	14,98 \$	15,28 \$	15,59 \$	15,90 \$	16,22 \$
3	15,58 \$	15,90 \$	16,21 \$	16,54 \$	16,87 \$

PRÉPOSÉ CAFÉTÉRIA 102					
		2%	2%	2%	2%
Échelon	01/06/2021	01/06/2022	01/06/2023	01/06/2024	01/06/2025
1	15,06 \$	15,36 \$	15,67 \$	15,98 \$	16,30 \$
2	15,70 \$	16,01 \$	16,33 \$	16,66 \$	16,99 \$
3	16,32 \$	16,65 \$	16,98 \$	17,32 \$	17,67 \$

PRÉPOSÉ CAFÉTÉRIA CHEF D'ÉQUIPE 112					
		2%	2%	2%	2%
Échelon	01/06/2021	01/06/2022	01/06/2023	01/06/2024	01/06/2025
1	16,84 \$	17,17 \$	17,52 \$	17,87 \$	18,22 \$
2	17,72 \$	18,07 \$	18,43 \$	18,80 \$	19,18 \$
3	18,63 \$	19,00 \$	19,38 \$	19,77 \$	20,17 \$
4	19,62 \$	20,02 \$	20,42 \$	20,83 \$	21,24 \$

MANUTIONNNAIRE 103					
		2%	2%	2%	2%
Échelon	01/06/2021	01/06/2022	01/06/2023	01/06/2024	01/06/2025
1	15,06 \$	15,36 \$	15,67 \$	15,98 \$	16,30 \$
2	15,70 \$	16,01 \$	16,33 \$	16,66 \$	16,99 \$
3	16,32 \$	16,65 \$	16,98 \$	17,32 \$	17,67 \$

MANUTIONNNAIRE CHEF D'ÉQUIPE 113					
		2%	2%	2%	2%
Échelon	01/06/2021	01/06/2022	01/06/2023	01/06/2024	01/06/2025
1	16,84 \$	17,17 \$	17,52 \$	17,87 \$	18,22 \$
2	17,72 \$	18,07 \$	18,43 \$	18,80 \$	19,18 \$
3	18,63 \$	19,00 \$	19,38 \$	19,77 \$	20,17 \$
4	19,62 \$	20,02 \$	20,42 \$	20,83 \$	21,24 \$

CUISINIER 104					
		2%	2%	2%	2%
Échelon	01/06/2021	01/06/2022	01/06/2023	01/06/2024	01/06/2025
1	17,00 \$	17,34 \$	17,69 \$	18,04 \$	18,40 \$
2	17,83 \$	18,18 \$	18,55 \$	18,92 \$	19,30 \$
3	18,69 \$	19,06 \$	19,44 \$	19,83 \$	20,23 \$
4	19,57 \$	19,96 \$	20,36 \$	20,77 \$	21,18 \$

CUISINIER RESPONSABLE 114					
		2%	2%	2%	2%
Échelon	01/06/2021	01/06/2022	01/06/2023	01/06/2024	01/06/2025
1	19,95 \$	20,35 \$	20,76 \$	21,17 \$	21,60 \$
2	20,86 \$	21,27 \$	21,70 \$	22,13 \$	22,58 \$
3	21,83 \$	22,26 \$	22,71 \$	23,16 \$	23,63 \$
4	22,84 \$	23,30 \$	23,77 \$	24,24 \$	24,73 \$

SERVEUR- BARMAN 105					
		2%	2%	2%	2%
Échelon	01/06/2021	01/06/2022	01/06/2023	01/06/2024	01/06/2025
1	12,33 \$	12,57 \$	12,82 \$	13,08 \$	13,34 \$
2	12,97 \$	13,23 \$	13,50 \$	13,77 \$	14,04 \$

CHEF D'ÉQUIPE - RESPONSABLE DU BAR 115					
		2%	2%	2%	2%
Échelon	01/06/2021	01/06/2022	01/06/2023	01/06/2024	01/06/2025
1	16,03 \$	16,35 \$	16,68 \$	17,01 \$	17,36 \$
2	16,87 \$	17,21 \$	17,56 \$	17,91 \$	18,26 \$

ANNEXE 2 – LISTE DES CORPS D'EMPLOIS

Numéro	Corps d'emploi
101	Commis débarrasseur
102	Préposé à la cafétéria
103	Manutentionnaire
104	Cuisinier
105	Serveur - Barman
112	Préposé à la cafétéria - Chef d'équipe
113	Manutentionnaire - Chef d'équipe
114	Cuisinier - Chef d'équipe
115	Serveur – Barman - Chef d'équipe

ANNEXE 3 - DESCRIPTIONS DE TÂCHES

PRÉPOSÉ À LA CAFÉTÉRIA ET À LA CUISINE

I - ATTRIBUTIONS

- Il effectue des travaux d'entretien normal dans une cafétéria ou dans une cuisine;
- Il participe à la mise en place ainsi qu'à la préparation et au service des repas, de même qu'à l'accueil des clients;
- Il participe au montage, service, et démontage des tables de buffets;
- Il lave la vaisselle et les ustensiles;
- Il aide à la manutention et au transport des aliments et des vivres;
- Il peut être appelé à assurer le service dans un casse-croûte et à être préposé à la caisse;
- Dans certains secteurs ou dans certaines périodes, les tâches incluent la préparation des salades et des sandwiches et la cuisson de produits de boulangerie;
- Enfin, le préposé à la cafétéria et à la cuisine peut se voir confier d'autres attributions connexes.

II – CONDITIONS D'ADMISSION

- Être en mesure de s'exprimer tant en français qu'en anglais;
- Avoir une (1) année d'expérience pertinente aux attributions du poste.

COMMIS-DÉBARASSEUR

I - ATTRIBUTIONS

- Le commis-débarrasseur doit débarrasser, nettoyer et désinfecter les tables, apporter les cabarets et la vaisselle souillée dans l'aire de plonge;
- Il doit également laver les cabarets, les casseroles et la vaisselle et il doit vider les poubelles et sortir les ordures;
- Selon les besoins, il participe au montage et démontage des salles de banquets et aide les serveurs à effectuer la mise en place de la salle à manger;
- Il participe au service aux tables et au bar;
- Ce dernier reçoit et entrepose les produits;
- Il participe à l'entretien des lieux;
- Dans l'accomplissement de ses tâches, il a le souci de répondre adéquatement aux besoins de la clientèle et de bien la servir;
- Enfin, le commis-débarrasseur peut se voir confier d'autres attributions connexes.

II – CONDITIONS D'ADMISSION

- Être en mesure de s'exprimer tant en français qu'en anglais.

SERVEUR

I - ATTRIBUTIONS

- Le serveur sert aux tables des mets et des boissons.
- Il dresse les tables pour les repas;
- Il présente le menu aux clients, répond aux questions qui lui sont posées au sujet des mets et des boissons et fait des suggestions;
- Il transmet la commande à la cuisine;
- Il effectue la facturation aux clients, gère son propre fonds de caisse et produit un rapport quotidien;
- Il enlève ou fait enlever les assiettes, les plats, les verres et les couverts;
- Ses tâches incluent de voir à l'organisation de son aire de travail avant, pendant et après le service;
- Dans l'accomplissement de ses tâches, il a le souci de répondre adéquatement aux besoins de la clientèle et de bien la servir et, au besoin, de déplacer le mobilier;
- Enfin, le serveur peut se voir confier d'autres attributions connexes.

II – CONDITIONS D'ADMISSION

- Détenir un diplôme reconnu en service de tables et/ou bar, généralement obtenu à la fin de la 4^e année du secondaire ou de la 5^e année du secondaire, ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;
- Posséder trois (3) années d'expérience pertinente aux attributions de serveur;
- Être en mesure de s'exprimer tant en français qu'en anglais;
- Connaître un logiciel de prise de commandes.

PRÉPOSÉ AU BAR

I - ATTRIBUTIONS

- Le préposé au bar prépare et sert des consommations, il mélange divers ingrédients conformément au livre de recettes établi;
- Il est responsable de son approvisionnement et inventaire, et fait les demandes nécessaires pour le reconstituer;
- Il est responsable de la caisse et produit un rapport quotidien ainsi qu'un inventaire journalier;
- Il doit faire preuve de jugement lors du service de boissons alcoolisées (mineurs ou personnes qui semblent intoxiquées);
- Il lave et essuie, au besoin, la vaisselle et les outils de son bar;
- Au besoin, il assure le service aux tables et la propreté des lieux;
- Enfin, le préposé au bar peut se voir confier d'autres attributions connexes.

II – CONDITIONS D'ADMISSION

- Détenir un diplôme reconnu en service de tables et/ou bar, généralement obtenu à la fin de la 4^e année du secondaire ou de la 5^e année du secondaire, ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;
- Être en mesure de s'exprimer tant en français qu'en anglais;
- Connaître un logiciel de service et de contrôle de débit d'alcool;
- Détenir un certificat d'une école reconnue en service au bar;
- Quatre (4) années d'expérience pertinente.

RESPONSABLE DU BAR

I - ATTRIBUTIONS

- Ce dernier s'assure de la réalisation d'objectifs d'équipe et/ou de coordination d'un secteur ou d'un chalet;
- Selon ses fonctions, il distribue les fonds de caisse et en vérifie les balancements;
- Il peut s'occuper de diverses tâches administratives, telles fournir et compléter tous les rapports demandés par son gestionnaire et s'assurer que les politiques de prix de vente et d'escompte sont respectées selon les normes de l'employeur;
- Il s'assure que le service à la clientèle soit adéquat, que les règles d'hygiène et salubrité soient suivies et que le code vestimentaire soit respecté;
- Il doit contrôler le gaspillage et être responsable de la prise d'inventaire mensuelle et de sa compilation;
- Il prépare les commandes, vérifie la réception de la marchandise et s'assure de la rotation de celle-ci;
- Il vérifie l'horaire des employés selon l'achalandage et discute avec le gestionnaire des correctifs à apporter;
- Il doit accomplir les tâches de sa classification d'origine;
- Il peut se voir confier d'autres attributions connexes;

II – CONDITIONS D'ADMISSION

- Être en mesure de s'exprimer en français et en anglais;
- Connaître tous les standards et politiques administratives du secteur qui le dirige;
- Diriger une équipe sous pression;
- Connaître le fonctionnement et la procédure de caisse,
- Quatre (4) ans d'expérience en service alimentaire;
- À l'aise avec la clientèle

CUISINIER

I - ATTRIBUTIONS

- Le cuisinier est responsable de la production de mets chauds ou froids, selon les normes et procédures de l'employeur;
- Il voit à la préparation, à l'assaisonnement, à la cuisson et au portionnement des aliments dans le respect de l'hygiène et de la salubrité;
- Il est appelé à préparer le menu et, au besoin, confectionne les pâtisseries et desserts;
- Il tient en bon état de service les ustensiles et les pièces d'équipements nécessaires à l'exercice de ses attributions;
- Il peut être appelé à participer à l'inventaire permanent des vivres et aliments en réserve en notant les produits qu'il est nécessaire de renouveler;
- Il peut être également appelé à participer à la vérification des marchandises et à leur réception;
- Il peut, au besoin, servir la clientèle.
- Enfin, le cuisinier peut se voir confier d'autres attributions connexes.

II – CONDITIONS D'ADMISSION

- Détenir un certificat d'études secondaires équivalent à une 11^e année, soit une 5^e année du secondaire avec spécialisation en cuisine reconnue par l'autorité compétente;
- Une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

CUISINIER RESPONSABLE

I - ATTRIBUTIONS

- Le cuisinier est responsable de la production de mets chauds ou froids, selon les normes et procédures de l'employeur;
- Il doit travailler conjointement avec le chef exécutif ainsi que le responsable de la cuisine centrale de la compagnie, à la composition de nouveaux menus pour la cuisine du Chouette Bistro.
- Il doit réaliser de nouvelles recettes en vue d'améliorer le menu du Bistro
- Il doit diriger l'équipe de la cuisine, faire suivre l'horaire de celle-ci.

Au quotidien :

- Il voit à la préparation, à l'assaisonnement, à la cuisson et aux portions servis aux clients dans le respect de l'hygiène et de la salubrité;
- Il est responsable du service des assiettes et il doit s'assurer que le service à la clientèle est impeccable.
- Il doit contrôler les pertes et il est responsable de la prise d'inventaire mensuelle.
- Il prépare les commandes, vérifie la réception de marchandise et s'assure de la rotation de celle-ci.
- Il peut être appelé à travailler sur le service des banquets.
- Enfin, le cuisinier peut se voir confier d'autres attributions connexes.

II – CONDITIONS D'ADMISSION

- Être à l'emploi des Service alimentaires Monchâteau Inc. Au Mont-Ste-Anne
- Avoir quatre années d'expériences pertinentes aux attributions du poste
- Avoir la facilité de diriger une équipe
- Avoir le souci d'un bon service à la clientèle
- Avoir une facilité à travailler sous pression.

MANUTENTIONNAIRE

I - ATTRIBUTIONS

- Le manutentionnaire transporte, emmagasine ou place aux endroits appropriés divers matériel, marchandises ou objets;
- À certaines périodes, ses tâches consistent à effectuer le nettoyage des planchers et l'entretien des salles de bain, et il peut être requis de monter des salles. Ce poste exige le soulèvement de beaucoup de produits;
- Il peut avoir la charge de machines distributrices;
- Il charge et décharge des camions en prenant les précautions nécessaires pour que la marchandise ne subisse aucun dommage durant son transport;
- Il utilise diverses machines, telles que chenillette, motoneige, camionnette, pour déplacer et ranger la marchandise;
- Il emballe et déballe des marchandises;
- Il prépare les commandes et réquisitions et peut appeler les fournisseurs;
- Il tient à jour les inventaires;
- Il effectue l'entretien de petits équipements;
- Il voit à la propreté et au bon ordre des lieux d'entreposage;
- Il peut avoir à s'occuper du déblaiement de la neige des différents chalets;
- Il peut voir à la disposition des déchets des différents points de service;
- Enfin, le manutentionnaire peut se voir confier d'autres attributions connexes.

II – CONDITIONS D'ADMISSION

- Permis de conduire de la classe appropriée.

CHEF D'ÉQUIPE

I - ATTRIBUTIONS

- Ce dernier s'assure de la réalisation d'objectifs d'équipe et/ou de coordination d'un secteur ou d'un chalet;
- Selon ses fonctions, il distribue les fonds de caisse et en vérifie les balancements;
- Il peut s'occuper de diverses tâches administratives, telles fournir et compléter tous les rapports demandés par son gestionnaire et s'assurer que les politiques de prix de vente et d'escompte sont respectés selon les normes de l'employeur;
- Il s'assure que le service à la clientèle soit adéquat, que les règles d'hygiène et salubrité soient suivies et que le code vestimentaire soit respecté;
- Il doit contrôler le gaspillage et être responsable de la prise d'inventaire mensuelle et de sa compilation;
- Il prépare les commandes, vérifie la réception de la marchandise et s'assure de la rotation de celle-ci;
- Il vérifie l'horaire des employés selon l'achalandage et discute avec le gestionnaire des correctifs à apporter;
- Il doit accomplir les tâches de sa classification d'origine;
- Il peut se voir confier d'autres attributions connexes;

II – CONDITIONS D'ADMISSION

- Être en mesure de s'exprimer en français et en anglais;
- Connaître tous les standards et politiques administratives du secteur qui le dirige;
- Diriger une équipe sous pression;
- Connaître le fonctionnement et la procédure de caisse, au besoin;
- Quatre (4) ans d'expérience en service alimentaire;
- À l'aise avec la clientèle.

LETTRE D'ENTENTE 1

RELATIVE AUX JOURNÉES DE MALADIE

L'employeur s'engage à verser le montant aux personnes concernées dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective.

Malgré le paragraphe précédent, les personnes qui en feront la demande à l'employeur pourront faire transférer les montants dans un REER en fournissant les données à l'employeur.

LETTRE D'ENTENTE 2 RELATIVE AUX ASSURANCES COLLECTIVES


En contrepartie de la perte de la couverture de l'assurance, l'Employeur s'engage à verser les montants suivants aux salariés qui étaient couvert préalablement par le régime d'assurance collective et recevaient des montants compensatoires. Les montants versés apparaissant ci-dessous sont le résultat d'une réduction à chaque année selon le pourcentage (%) suivant : une réduction de cinquante pourcent (50%) des montants pour la première année et de dix pourcent (10%) des montants, les années suivantes jusqu'à l'arrêt totale en juin 2026. De plus, les montants seront payés aux salariés en deux versements, soit au début sur le versement de la première paie et à la fin de la saison sur le versement de la dernière paie.

Montants pour un salarié qui détenait auparavant un certificat pour la saison:					
Certificat	2021-2022 -50%	2022-2023 -10 %	2023-2024 -10 %	2024-2025 -10%	2025-2026 -10%
Individuel médicament et dentaire	293.45 \$	264.11 \$	237.70 \$	213.93 \$	192.54 \$
Familial médicament et dentaire	430.86 \$	387.77 \$	348.99 \$	314.09 \$	282.68 \$

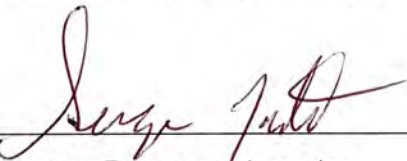
Ces montants correspondent au paiement de l'équivalent de 35% pour la perte des soins dentaires et lunettes plus le remboursement de 100% des montants de l'assurance-vie, l'assurance-salaire, la franchise annuelle et l'écart sur le remboursement des médicaments et de la moitié de la perte pour l'assurance-médicament d'un certificat familial et le total de l'assurance médicament individuel. Ces montants sont basés sur un calcul effectué par le syndicat de l'ancien régime et du nouveau offert par l'employeur.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC, Ce 9 jour de novembre 2021.

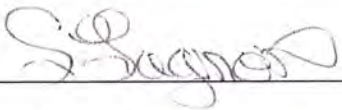
SERVICES ALIMENTAIRES MONCHÂTEAU
INC.



M Serge Martel, Directeur général



Directeur Ressource humaine

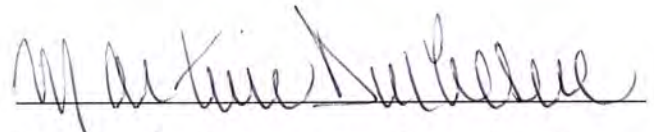


Mme Sylvie Gagnon, gérante

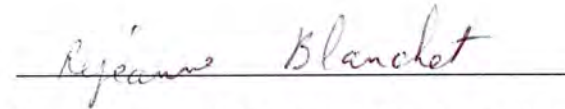
SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
QUÉBEC



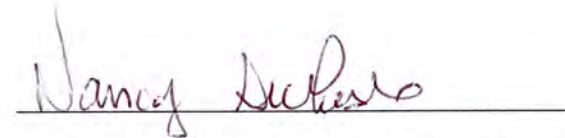
M. Christian Daigle, Président général



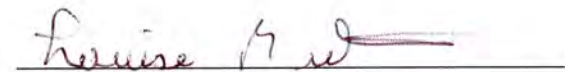
Mme Martine Duchesne, Secrétaire générale



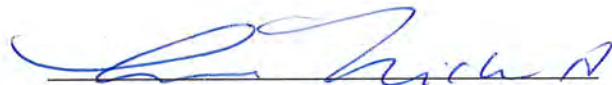
Mme Réjeanne Blanchet, Déléguée syndicale



Mme Nancy Duchesne, Déléguée syndicale



Mme Louise Breton, Déléguée syndicale



Mme Luce Michaud, Conseillère