

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

**DANS LE CADRE D'UNE ENTENTE
DE GESTION ASSOCIATIVE**

ENTRE

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

ET

**LA SOCIÉTÉ DES ÉTABLISSEMENTS
DE PLEIN AIR DU QUÉBEC**

**UNITÉ DE NÉGOCIATION:
GÎTE DU MONT-ALBERT**

1^{er} avril 2017 au 31 décembre 2018



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

TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
1. But de la convention et interprétation	1
2. Reconnaissance du syndicat et champ d'application	2
3. Responsabilités et fonctions de l'employeur, pratiques interdites	5
4. Régime syndical	7
5. Droit d'affichage et transmission de documents	8
6. Réunions syndicales	8
7. Liberté d'action syndicale	9
8. Représentation syndicale	10
9. Comité de relations du travail	10
10. Procédure de règlement des griefs	11
11. Arbitrage	12
12. Mesures administratives et disciplinaires	14
13. Classification et classement	15
14. Évaluation	19
15. Ancienneté	20
16. Mouvement de personnel	21
17. Acquisition du droit d'inscription sur la liste des salariés sur appel et embauche du salarié sur appel	22
18. Préavis de mise à pied	23
19. Cession, changements techniques, technologiques ou administratifs et sous-traitance	23
20. Formation et perfectionnement	25
21. Langue de travail	25
22. Santé et sécurité au travail	25
23. Costumes et uniformes	26
24. Heures de travail	26
25. Congé sans salaire	29
26. Charges publiques et services communautaires	30
27. Absence pour affaires judiciaires	31
28. Vacances	31
29. Jours fériés et chômés	33
30. Congés sociaux	34
31. Droits parentaux	34
32. Régime d'assurances vie, maladie et salaire	38
33. Accidents du travail et maladies professionnelles	40
34. Régime de retraite	43
35 Rémunération	43
36. Heures supplémentaires	45
38. Versement des gains	48
39. Frais de déménagement	48
40. Frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle	48
41. Dispositions particulières	49
42. Durée de la convention collective	49
Lettres d'entente ¹	
Annexes A-1, A-2, A-3 et A-4	

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION ET INTERPRÉTATION

- 1,01 Le but de la convention collective est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre l'employeur et le syndicat et de déterminer les conditions de travail, tout en assurant dans la plus large mesure possible la sécurité et le bien-être des salariés.
- 1,02 Dans la convention collective, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

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

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

Malgré ce qui précède, aux fins des articles 30 et 31, on entend par conjoint, les personnes :

- i) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
- ii) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- iii) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

Contrat de vente : toute transaction de groupes faisant l'objet d'un contrat, incluant l'achat de repas, de boissons ou de réservation de salles pour un groupe, dont la facturation inclut les taxes et le service, la boisson peut toutefois être facturée sur une base individuelle.

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

Emploi occasionnel : emploi pour lequel les services d'un salarié sont requis pour une durée inférieure à quatre (4) mois pour parer à un surcroît de travail ou qui doit être comblé pour exécuter un travail spécifique et occasionnel dont la durée ne peut excéder douze (12) mois ou pour remplacer un salarié temporairement absent pour congé autorisé selon les dispositions de la convention collective.

Emploi sur appel : emploi pour lequel les services d'un salarié sont requis en raison des exigences du service, sur appel seulement.

Emploi régulier sur horaire : emploi pour lequel les services d'un salarié inscrit sur la liste des salariés réguliers sur horaire sont requis ponctuellement selon les exigences du service au cours d'une même année financière sans garantie des heures et de la semaine de travail.

Employeur : la Société des établissements de plein air du Québec.

Jour ouvrable : un jour de la semaine prévu à l'horaire de travail.

Mutation : mouvement de dotation permettant de combler un emploi vacant par un salarié de l'établissement dont la classe d'emploi est la même que celle de l'emploi à combler.

Promotion : l'accès d'un salarié à une classe d'emploi d'une autre classification comportant une échelle et des taux de salaire supérieurs.

Salarié : un salarié qui fait partie de l'unité de négociation décrite à l'article 2.

Salarié étudiant : un salarié inscrit dans une institution d'enseignement aux fins de l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme.

Salarié occasionnel : un salarié qui occupe un emploi occasionnel, un emploi régulier sur horaire ou sur appel pour lequel il n'a pas acquis son droit d'appel, ou embauché pour remplacer un salarié temporairement absent pour congé autorisé selon les dispositions de la convention collective.

Salarié sur appel : un salarié inscrit sur la liste des salariés sur appel qui occupe un emploi dont les services sont requis sur appel en fonction des besoins.

Salarié régulier sur horaire : un salarié qui occupe un emploi autre qu'un emploi sur appel ou occasionnel et qui est inscrit sur la liste des salariés réguliers sur horaire.

Semaine : une période de sept jours consécutifs s'étendant de 0 h 00 le dimanche à minuit à la fin du septième jour.

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

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

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

Unité de négociation : l'unité de négociation décrite à l'article 2.

1,03 L'emploi du masculin dans les expressions et termes de la convention collective est effectué sans discrimination aucune mais uniquement dans le but d'alléger les textes et comprend le féminin.

1,04 Les annexes et les lettres d'entente convenues entre les parties font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION

2,01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des personnes salariées couvertes par la convention collective et visées par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail en date du 24 novembre 2016.

2,02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention collective entre une personne salariée et l'employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait fait l'objet d'une entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

Champ d'application

2,03 La convention collective s'applique à tous les salariés au sens du Code du travail, couverts par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes :

a) **Pour le salarié sur appel** : le salarié sur appel ne bénéficie des avantages de la convention collective que relativement à :

- art. 1 l'interprétation;
- art. 2 la reconnaissance du syndicat et champ d'application;
- art. 3 les responsabilités et fonctions de l'employeur;
- art. 3 les pratiques interdites;
- art. 4 le régime syndical;
- art. 5 le droit d'affichage et transmission de documents;
- art. 6 les réunions syndicales;
- art. 7 la liberté d'action syndicale;
- art. 8 la représentation syndicale;
- art. 13 (par.13,01 à 13,03) la détermination de la classe d'emploi;
- art. 13 (par.13,04 à 13,07) la création de nouvelles classes ou modifications d'attributions;
- art. 13 (par.13,08 à 13,13) la détermination de l'échelon;
- art. 13 (par.13,14 et 13,18) l'avancement dans l'échelle;
- art. 13 (par.13,21) désignation provisoire et remplacement temporaire
- art. 14 l'évaluation
- art. 15 (par.15,01 à 15,04, 15,07) l'ancienneté;
- art. 16 le mouvement de personnel;
- art. 17 acquisition du droit d'inscription sur la liste des salariés sur appel et l'embauche du salarié sur appel;
- art. 18 le préavis de mise à pied;
- art. 19 cession, changements techniques, technologiques ou administratifs et sous-traitance
- art. 20 la formation;
- art. 21 la langue de travail;
- art. 22 la santé et sécurité au travail;
- art. 23 les costumes et uniformes;
- art. 24 les heures de travail;
- art. 27 (par. 27,02 à 27,07) les absences pour affaires judiciaires
- art. 28 (par 28,08 à 28,13) les vacances ;
- art. 29 (par.29,01) les jours fériés et chômés ;
- art. 30 (par. 30,01, 30,04) les congés sociaux ;
- art. 31 (par. 31,01, 31,11 à 31,16) les droits parentaux
- art. 32 le régime d'assurances vie, maladie et salaire ;
- art. 33 (par 33,08) les accidents du travail ;
- art. 34 le régime de retraite ;
- art. 35 la rémunération ;
- art. 36 les heures supplémentaires ;
- art. 37 les allocations et primes ;
- art. 38 le versement des gains ;
- art. 40 les frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle ;
- art. 41 les dispositions particulières ;
- art. 42 la durée de la convention collective.

Lettre d'entente 1

Ces dispositions s'appliquent uniquement pour la période où le salarié travaille effectivement sous réserve d'une disposition contraire.

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

b) Pour le salarié occasionnel : le salarié occasionnel ne bénéficie des avantages de la convention collective que relativement à :

- art. 1 l'interprétation;
- art. 2 la reconnaissance du syndicat et champ d'application;
- art. 3 les responsabilités et fonctions de l'employeur;
- art. 3 les pratiques interdites;
- art. 4 le régime syndical;
- art. 5 le droit d'affichage et transmission de documents;
- art. 6 les réunions syndicales;
- art. 7 la liberté d'action syndicale;
- art. 8 la représentation syndicale;
- art. 13 (par.13,01 à 13,03) la détermination de la classe d'emploi;
- art. 13 (par.13,04 à 13,07) la création de nouvelles classes ou modifications d'attributions;
- art. 13 (par.13,08 à 13,13) la détermination de l'échelon;
- art. 13 (par.13,21) désignation provisoire et remplacement temporaire
- art. 18 le préavis de mise à pied;
- art. 21 la langue de travail;
- art. 22 la santé et sécurité au travail;
- art. 23 les costumes et uniformes;
- art. 24 les heures de travail;
- art. 27 (par. 27,02 à 27,07) les absences pour affaires judiciaires
- art. 28' (par.28,08, 28,09 et 28,13) les vacances;
- art. 29 (par.29,02 à 29,06) les jours fériés et chômés;
- art. 30 (par.30,02 à 30,04) les congés sociaux;
- art. 31 (par.31,02 à 31,10 ; 31,12 à 31,15) les droits parentaux
- art. 33 (par.33,08) les accidents du travail;
- art. 34 le régime de retraite;
- art. 35 la rémunération;
- art. 36 les heures supplémentaires;
- art. 37 les allocations et primes;
- art. 38 le versement des gains,
- art. 41 les dispositions particulières;
- art. 42 la durée de la convention collective.

Ces dispositions s'appliquent uniquement pour la période où le salarié travaille effectivement sous réserve d'une disposition contraire.

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

c) Pour le salarié étudiant : le salarié étudiant ne bénéficie des avantages de la convention collective que relativement à :

- art. 1 l'interprétation;
- art. 2 la reconnaissance du syndicat et champ d'application;
- art. 3 les responsabilités et fonctions de l'employeur;
- art. 3 les pratiques interdites;
- art. 4 le régime syndical;

- art. 5 le droit d'affichage et transmission de documents;
- art. 6 les réunions syndicales;
- art. 18 le préavis de mise à pied;
- art. 21 la langue de travail;
- art. 22 la santé et sécurité au travail;
- art. 23 les costumes et uniformes;
- art. 27 (par. 27,02 à 27,07) les absences pour affaires judiciaires ;
- art. 28 (par.28,09 seulement) les vacances;
- art. 29 les jours fériés et chômés;
- art. 30 (par.30,02 à 30,04) les congés sociaux;
- art. 31 (par.31,02 à 31,10, 31,12 à 31,15) les droits parentaux;
- art. 35 (par. 35.06, 35,10 à 35,12 et 35,18) la rémunération;
- art. 36 les heures supplémentaires
- art. 37 (par.37,03) les allocations et primes
- art. 38 le versement des gains;
- art. 41 les dispositions particulières.
- art. 42 la durée de la convention collective.

Ces dispositions s'appliquent uniquement pour la période où le salarié travaille effectivement sous réserve d'une disposition contraire.

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

L'étudiant bénéficie uniquement du taux horaire prévu à l'annexe A-4.

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

ARTICLE 3 - RESPONSABILITÉS ET FONCTIONS DE L'EMPLOYEUR, PRATIQUES INTERDITES

3,01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur, et ce, de façon compatible avec les dispositions de la convention collective.

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

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

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

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

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

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

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

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

Pratiques interdites

3,04 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, non désirés et répétés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

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

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

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

Le salarié reçoit une réponse écrite de l'employeur au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours suivant la soumission de sa plainte. L'employeur transmet, à la demande du salarié seulement, une copie de la réponse au représentant syndical désigné.

Toute plainte ou dénonciation est traitée confidentiellement.

3,05 Harcèlement psychologique

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

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

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

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

Le salarié reçoit une réponse écrite de l'employeur dans les quarante-cinq (45) jours suivant la soumission de sa plainte. L'employeur transmet, à la demande du salarié seulement, une copie de la réponse au représentant syndical désigné.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

Toute plainte ou dénonciation est traitée confidentiellement.

3,06 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 aucun harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre un salarié pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne ou pour son état de grossesse ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective.

Malgré ce qui précède, une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi est réputée non discriminatoire.

- 3,07 L'employeur doit informer et diriger le salarié victime d'actes de violence physique causés par toute personne dans le cadre de l'exercice de ses fonctions auprès des personnes ressources internes ou externes spécialisées.

ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL

- 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 par résolution du syndicat, dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le trésorier du syndicat. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.
- 4,03 Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant le salaire du salarié, tout changement dans le montant à déduire du salaire du salarié prend effet à compter de la date effective du changement de salaire.
- 4,04 Dans le cas d'un salarié embauché après l'entrée en vigueur de la convention collective, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.
- 4,05 À la fin de chaque mois, l'employeur transmet au trésorier du syndicat un chèque représentant le montant total des déductions ainsi faites, accompagné d'un état détaillé, en deux (2) copies, indiquant la période de paie concernée, le nom du salarié, son taux horaire, son salaire régulier, les primes reçues, le montant de la cotisation syndicale retenue et le nombre d'heures de travail effectuées pour la période. Ces documents doivent être transmis dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant.

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

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

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

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

- 4,06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisations syndicales, 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.

ARTICLE 5 - DROIT D'AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS

5,01 L'employeur installe des tableaux à l'usage exclusif du syndicat aux endroits appropriés convenus entre les parties.

5,02 Le syndicat peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur tout avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale.

5,03 Le syndicat peut remettre aux salariés sur les lieux de travail, pendant les périodes de repas ou de repos ou au début ou à la fin de chaque période de travail, tout document de nature syndicale.

5,04 L'employeur transmet au syndicat copie de tout document relatif à la convention collective émis à l'intention des salariés.

5,05 L'employeur remet un exemplaire de la convention collective à chaque salarié dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective et à tout nouveau salarié au moment de son entrée en fonction.

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

5,06 L'employeur met à la disposition du Syndicat un classeur fermant à clef sur les lieux de travail.

ARTICLE 6 - RÉUNIONS SYNDICALES

6,01 Le syndicat peut être autorisé, par le représentant de l'employeur désigné à cette fin, à la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé du syndicat, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail, dans un local approprié.

6,02 L'employeur met à la disposition du syndicat, lorsque disponible, un local que le syndicat ou un représentant dûment autorisé peut utiliser afin de recevoir en consultation les salariés pour fins d'enquêtes, de demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.

ARTICLE 7 – LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

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

7,02 Malgré le paragraphe 7,01, l'employeur paie, pour la durée de la convention collective, un maximum de cinq (5) jours ouvrables par année financière comme congés payés pour la participation des salariés aux activités officielles du syndicat.

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

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

7,05 Le permis d'absence prévu au paragraphe 7,01 est soumis aux conditions suivantes :

- a) la demande doit être faite par écrit au supérieur immédiat au moins cinq (5) jours avant la date de l'affichage de l'horaire hebdomadaire;
- b) la demande doit être signée par le salarié et contresignée par un représentant autorisé du syndicat attestant que le salarié est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité syndicale faisant l'objet de la demande;
- c) l'absence ne doit pas nuire à la continuité des opérations
- d) un maximum de trois (3) salariés, de départements différents, peuvent être absents à la fois.

Tout refus doit être signifié par l'employeur au salarié au moins quarante-huit (48) heures avant la date du début de l'absence.

7,06 L'employeur convient d'accorder à tout salarié, sur demande écrite faite au moins quinze (15) jours à l'avance, un congé sans salaire pour occuper un emploi à plein temps au sein du syndicat ou dans un de ses organismes affiliés. 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 salaire se voit attribuer l'emploi qu'il occupait avant son départ et conserve le classement et le salaire auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas quitté le service de l'employeur.

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

7,07 Les libérations pour les fins de négociation de la convention collective font l'objet d'un protocole d'entente distinct entre les parties

ARTICLE 8 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 8,01 Un représentant syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de salaire, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable.
- 8,02 Les dispositions de l'alinéa qui précède s'appliquent au représentant syndical 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
- 8,03 L'employeur fera en sorte qu'un représentant syndical qui doit rencontrer un salarié puisse avoir un endroit privé pour le faire.
- 8,04 Le syndicat remet à l'employeur une liste des personnes salariées représentant le syndicat ainsi que leur fonction syndicale respective et l'employeur remet au syndicat une liste de ses représentants. Lorsque survient un changement dans cette liste, la partie concernée en informe l'autre partie.

ARTICLE 9 - COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

- 9,01 Les parties forment un comité de relations du travail composé d'au plus trois (3) personnes désignées par l'employeur et d'au plus trois (3) salariés désignés par le syndicat. Le but du comité est :
- de favoriser de saines relations patronales syndicales en étudiant des problèmes particuliers concernant les conditions de travail;
 - de convenir d'ententes particulières, portant sur des sujets déterminés par la direction de l'établissement, sous réserve de leur ratification par les parties signataires de la convention collective.
- 9,02 De plus, le comité, ayant pour objet de favoriser une plus grande implication des salariés dans la gestion et le développement de leur établissement, pourra soumettre toute recommandation à l'égard des sujets suivants :
- l'identification des besoins en formation;
 - l'organisation du travail;
 - l'établissement de mesures de création, de maintien et de prolongation des emplois;
 - le développement et la mise en valeur d'activités ou de nouveaux produits;
 - les changements techniques, technologiques ou administratifs;
 - la mise en place de programmes d'accès à l'égalité en emploi et d'aide aux salariés aux prises avec des problèmes affectant leur efficacité au travail.
- 9,03 Les membres du comité se réunissent au moins une fois par mois à une date convenue entre les représentants spécifiquement désignés à cette fin par les parties, et adoptent les règles de procédure qu'ils jugent utiles à leur bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour comportant un exposé sommaire des divers sujets à discuter. Un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres et aux salariés.

Les réunions du comité doivent se tenir durant les heures de travail, sous réserve d'une entente entre le représentant syndical et son supérieur immédiat.

Le salarié non prévu à l'horaire, en congé hebdomadaire ou en période de mise à pied, qui participe à un comité de relations de travail est rémunéré à taux simple pour la durée de la réunion.

- 9,04 Les membres du comité pourront mettre en place un sous-comité pour traiter de sujets particuliers ou exceptionnels et, s'ils le jugent nécessaire, pourront convenir de s'adjoindre les personnes ressources appropriées.

ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 10,01 L'employeur et le syndicat reconnaissent l'importance de régler les griefs promptement et s'engagent à faire diligence.

- 10,02 Toute mésentente relative aux conditions de travail d'un salarié est réglée selon la procédure de règlement des griefs prévue ci-après :

- a) Discussion préalable au dépôt d'un grief :

Un salarié qui soulève un problème concernant ses conditions de travail et qui peut donner naissance à un grief doit, accompagné d'un représentant syndical, en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler avant de le soumettre à la procédure de règlement des griefs.

- b) Pour le salarié :

Un salarié qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief. Une copie est transmise par le supérieur immédiat au service des relations du travail et par le salarié à son représentant syndical.

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

- c) Pour le syndicat :

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

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

- d) Pour l'employeur :

Lorsque l'employeur se croit lésé dans ses droits, il peut déposer un grief en la manière prévue aux articles 10 et 11, en y apportant les adaptations nécessaires.

10,03 Exposé du grief

Le formulaire de grief doit être signé par le salarié et doit contenir un exposé sommaire des faits et l'article ou les articles de la convention collective qui n'ont pas été respectés de façon à pouvoir identifier clairement le problème soulevé.

10,04 Réponse au grief

L'employeur, à la suite de la réception du grief, rend sa décision au salarié ou, le cas échéant, au syndicat, avec copie au représentant syndical, dans les quatorze (14) jours de la soumission du grief.

10,05 L'employeur et le syndicat peuvent se rencontrer en tout temps afin d'analyser et de régler les griefs qui font l'objet d'un litige.

10,06 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 leur représentant spécifiquement désigné à cette fin et elle lie l'employeur, le syndicat et les salariés en cause.

10,07 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 convention collective ou de ses modifications, et ce, uniquement pour les nouveaux droits qui y sont conférés.

10,08 Délai de rigueur

Les délais prévus aux articles 10 et 11, ainsi que tous les délais prévus dans la convention collective en matière de procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, sont calculés en jours civils. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prorogé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

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

ARTICLE 11 - ARBITRAGE

11,01 Si la décision de l'employeur prévue au paragraphe 10,04 n'est pas satisfaisante pour le salarié ou le syndicat ou si telle décision n'a pas été rendue dans le délai imparti, le syndicat soumet le grief à un tribunal d'arbitrage dans les vingt et un (21) jours suivant la décision de l'employeur ou du délai imparti pour rendre une telle décision si celle-ci n'a pas été rendue par l'employeur. Le tribunal d'arbitrage convoquera les parties pour audition si aucun règlement ne lui est signifié dans les six (6) mois de la soumission du grief au tribunal d'arbitrage.

11,02 Le tribunal est constitué d'un arbitre unique nommé par les parties.

11,03 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé toutes les phases ou procédures de règlement des griefs prévues aux articles 10 et 11.

11,04 Les personnes dont les noms suivent agissent comme arbitre pour la durée de la convention collective: Martin Coté, Gilles Desnoyers, Marc Poulin

- 11,05 Les arbitres mentionnés au paragraphe 11,04 sont appelés en rotation et, s'ils ne sont pas disponibles, les parties conviennent de désigner un autre arbitre. À défaut d'entente, l'arbitre est nommé par le ministre du Travail.
- 11,06 Une fois nommé, l'arbitre convoque les parties dans un délai raisonnable. L'arbitre détermine l'heure, la date et le lieu de l'audition.
- 11,07 L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du travail en ce qui concerne l'arbitrage de griefs.
- 11,08 Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il ne serait pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au fond pour décider de l'objection, il dispose de celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au fond.
- 11,09 Sous réserve de soumettre le grief à un représentant de l'employeur dans les délais prévus à l'article 10 et au paragraphe 11,01, aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 11,10 L'arbitre décide des griefs conformément à la convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer.
- 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.
- 11,11 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trois (3) mois suivant la date des plaidoiries à moins que le délai soit prorogé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 11,12 La décision de l'arbitre doit être motivée; elle lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.
- 11,13 Les frais et honoraires de l'arbitre sont acquittés en parts égales entre les parties.
- 11,14 Lors de l'audition d'un grief à l'arbitrage, le plaignant est libéré sans perte de salaire pour le temps requis par l'arbitrage. Cependant, dans le cas d'un grief collectif, un seul salarié peut être libéré sans perte de salaire.
- 11,15 Sous réserve du paragraphe 11,14, chaque partie assume les dépenses et les salaires de ses témoins.
- 11,16 Les griefs de congédiement et de suspension et les griefs du syndicat doivent être référés à l'arbitrage prioritairement, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 11,17 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation sur le montant, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

ARTICLE 12 - MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

12,01 Consultation du dossier personnel

Un salarié peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la Vice-présidence aux ressources humaines.

Le salarié peut également consulter son dossier, s'il est sur place, et ce, en présence d'un représentant de l'employeur. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son représentant syndical.

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

Mesures administratives

12,02 Avertissement écrit

L'avertissement écrit est un avis de l'employeur qui a pour but d'attirer l'attention d'un salarié sur ses obligations. Dans un tel cas, les faits se rapportant aux motifs mentionnés ne peuvent être considérés avoir été admis par le salarié si celui-ci fait parvenir par écrit, sous pli recommandé et dans un délai de trente (30) jours, ses commentaires concernant l'avertissement écrit, et ce, à celui qui a émis l'avertissement. 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, à l'intérieur d'un délai de douze (12) mois de calendrier, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement et doit être retiré de son dossier ainsi que les documents s'y référant.

12,03 Relevé provisoire

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

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

12,04 Un écrit constatant cette décision doit être transmis au salarié dans un délai de deux (2) jours. Le salarié continue de recevoir son salaire pendant la durée de son relevé provisoire sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa du paragraphe 12,03 pour lesquels le relevé provisoire est sans salaire.

12,05 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, un salarié ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours.

Le salarié peut contester par grief le relevé provisoire excédant trente (30) jours, la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa du paragraphe 12,03 et la non-application du paragraphe 12,04, et ce, conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective.

Mesures disciplinaires

- 12,06 Aux fins de l'application des paragraphes 12,06 à 12,12, une mesure disciplinaire s'entend de toute réprimande, de toute suspension et de tout congédiement.
- 12,07 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part du salarié à qui elle est imposée. Cependant les griefs de suspension et de congédiement sont soumis à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.
- 12,08 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 exposant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.
- 12,09 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un salarié ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie à l'intérieur d'un délai de neuf (9) mois d'ancienneté, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, telle réprimande est retirée de son dossier.
- 12,10 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 une copie de la sentence arbitrale ou de toute entente hors cour modifiant une mesure disciplinaire.
- 12,11 Le salarié convoqué à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance. Cet avis doit indiquer que le salarié peut être accompagné, s'il le juge nécessaire, de son représentant syndical.
- 12,12 L'employeur informe le syndicat qu'un avis disciplinaire a été transmis au salarié. L'omission d'en informer le syndicat n'a pas pour effet d'invalider la mesure.

ARTICLE 13 - CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

13,01 Détermination de la catégorie d'emplois

Le salarié est classé dans l'une ou l'autre des catégories d'emplois du plan de classification et est intégré au rangement attribué pour sa catégorie d'emplois aux annexes A-2 et A-3.

Le salarié est informé par écrit de son statut, de sa catégorie d'emplois, de son salaire, de son échelon et de la description de ses fonctions.

L'employeur transmet un avis écrit au salarié expliquant le ou les changements apportés à son statut, sa catégorie d'emplois, son échelon ou la description de ses fonctions, au plus tard sept (7) jours suivant le ou les changements apportés.

- 13,02 Dans tous les cas, l'attribution par l'employeur d'une catégorie 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.
- 13,03 Le salarié appelé à exercer, alternativement au cours d'une même semaine, de façon principale et habituelle, deux catégories d'emplois distinctes, peut se voir attribuer un double

classement, c'est-à-dire deux (2) classements correspondant respectivement aux différentes attributions qu'il exerce.

13,04 Création de nouvelles catégorie d'emplois et modifications d'attributions

- a) La détermination du rangement de toute nouvelle catégorie d'emplois est établie par l'employeur avec le système d'évaluation des emplois (progiciel de la Commission de l'Équité Salariale) utilisé par les parties dans le cadre des travaux sur l'équité salariale et la relativité salariales.
- b) L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant l'entrée en vigueur de toute création de catégorie d'emplois et de toute modification à la classification des emplois ou à son économie générale pendant la durée de la convention collective.
- c) La consultation du syndicat s'effectue par l'intermédiaire d'un comité paritaire composé d'au plus trois (3) représentants de chacune des parties.

13,05 Nouvelle échelle de salaire

- a) L'échelle de salaire de toute nouvelle catégorie d'emplois du personnel administratif, de bureau, d'opération, de restauration et d'hébergement, constituée après la signature de la convention collective, est fixée par l'employeur sur la base des rangements et échelles de salaires prévus aux annexes A-2 et A-3 pour des emplois comparables.

De plus, l'employeur convient de faire l'ajout de rangements additionnels si l'évaluation d'une nouvelle catégorie d'emplois excède le rangement le plus élevé de l'annexe A-2. Il en est de même dans l'éventualité de la création d'une nouvelle catégorie d'emplois de salarié à pourboire d'un rangement inférieur ou supérieur aux rangements existants à l'annexe A-3.

- b) L'employeur doit transmettre toute nouvelle échelle de salaire au syndicat dans un délai suffisant pour lui permettre de formuler des représentations avant son approbation par l'employeur.
- c) À défaut d'entente, le syndicat peut recourir à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours suivant la réception ou la mise à la poste par courrier recommandé de cette nouvelle échelle de salaire.

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

13,06 Lorsque des changements apportés à la classification ont pour effet de modifier le classement de certains salariés, les modalités d'intégration requises doivent faire l'objet d'une entente entre les parties.

13,07 À défaut d'entente entre les parties, l'employeur fixe les modalités d'intégration et en transmet une copie au syndicat. Si ce dernier est en désaccord, il peut, dans les trente (30) jours suivant la transmission, soumettre le litige à un arbitre désigné par les parties. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire.

13,08 Détermination de l'échelon (personnel administratif et de bureau)

L'échelon de salaire de tout nouveau salarié visé au présent paragraphe est déterminé selon la catégorie d'emplois qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues aux paragraphes 13,09 et 13,10. L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue.

13,09 Un salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une catégorie d'emplois est embauché au premier échelon de la classe d'emplois.

13,10 Toutefois, un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emplois se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa catégorie d'emplois :

a) pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une catégorie d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise, à la Société ou chez un autre employeur, dans une catégorie d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à cette catégorie d'emplois, compte tenu des qualifications requises par la catégorie d'emplois;

b) l'expérience pertinente acquise dans une catégorie d'emplois de niveau inférieur à la catégorie d'emplois du salarié peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la catégorie d'emplois.

13,11 **Détermination de l'échelon** (Chef de partie, Cuisinier I et II, Pâtissier)

L'échelon de salaire de tout nouveau salarié visé au présent paragraphe est déterminé selon la catégorie d'emplois qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de l'expérience acquise jugées pertinentes au type de restauration offerte au Gîte du Mont-Albert conformément aux modalités prévues aux paragraphes 13,12 et 13,13.

13,12 Un salarié visé au paragraphe 13,11 ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une catégorie d'emplois est embauché au taux période d'essai de sa catégorie d'emplois.

13,13 Toutefois, un salarié visé au paragraphe 13,11 possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa catégorie d'emplois se voit accorder un échelon par deux années d'expérience additionnelles jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa catégorie d'emplois et au type de restauration offerte au Gîte du Mont-Albert.

13,14 **Avancement d'échelon** (personnel administratif et de bureau)

a) Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle de salaire d'une catégorie d'emplois du personnel administratif et de bureau s'effectue sous forme d'avancement d'échelon par année d'ancienneté complétée et est accordé à la suite d'une évaluation satisfaisante à compter de la première période de paie qui suit la date à laquelle un salarié justifie de cent quatre-vingt (180) jours de travail effectivement travaillés.

b) Nonobstant les dispositions qui précèdent, tout salarié qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant six (6) mois ou plus, avec ou sans salaire, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, le salarié en congé avec salaire pour études de perfectionnement, la salariée en congé de maternité, en congé parental mais uniquement pour la durée des 52 premières semaines, le salarié en congé de paternité, en congé lors de la naissance et en congé pour adoption, de même que tout salarié libéré en vertu du paragraphe 7,06, ne sont pas considérés comme étant absents du travail.

13,15 Avancement d'échelon accéléré (personnel administratif et de bureau, chef de partie, cuisinier I et II, pâtissier)

L'avancement d'un (1) échelon additionnel est accordé à la date d'avancement prévue lorsque le salarié a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par l'employeur et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la catégorie d'emplois à laquelle le salarié appartient.

L'avancement d'échelon prend effet à compter de la première période de paie complète qui suit la réception par l'employeur des attestations officielles requises dans la mesure où le salarié a eu droit à son avancement d'échelon précédent, tel que le prévoit les paragraphes 13,14 et 13,17.

13,16 Échelon attribué lors d'une promotion (personnel administratif et de bureau)

À l'occasion d'une promotion, l'échelon attribué au salarié dans sa nouvelle catégorie d'emplois est généralement égal en nombre à son crédit d'expérience plus un (1). Toutefois, le salarié promu, dont le salaire antérieur serait plus élevé que le salaire correspondant à l'échelon ainsi attribué, est intégré à l'échelon dont le salaire dans la nouvelle catégorie d'emplois à laquelle il est promu est égal ou immédiatement supérieur à son salaire antérieur ou, si celui-ci est plus élevé que le taux maximum de la catégorie d'emplois à laquelle il accède, il conserve son ancien salaire et le dernier échelon de sa nouvelle catégorie d'emplois lui est attribué.

13,17 Avancement dans l'échelle (personnel d'opération, de restauration et d'hébergement)

a) Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle de salaire d'une catégorie d'emplois du personnel d'opération, de restauration et d'hébergement s'effectue sous forme d'avancement d'échelon par année d'ancienneté complétée et est accordé à la suite d'une évaluation satisfaisante à compter de la première période de paie qui suit la date à laquelle un salarié justifie de cent quatre-vingt (180) jours de travail effectivement travaillés.

b) Nonobstant les dispositions qui précèdent, tout salarié qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant six (6) mois ou plus, avec ou sans salaire, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, le salarié en congé avec salaire pour études de perfectionnement, la salariée en congé de maternité, en congé parental mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, le salarié en congé de paternité, en congé lors de la naissance, en congé pour adoption, de même que tout salarié libéré en vertu du paragraphe 7,06 ne sont pas considérés comme étant absents du travail.

13,18 Le salarié nommé suite à un concours interne par affichage, prévu au paragraphe 16,01 sous-paragraphe 1, est intégré dans la nouvelle échelle de salaire à l'échelon qui est égal ou immédiatement supérieur à son salaire antérieur sans excéder le maximum de la nouvelle échelle salariale.

13,19 Reclassification

Le salarié qui prétend que les fonctions, dont l'exercice est exigé par l'employeur de façon principale et habituelle, autrement que pour fins de remplacement temporaire ou désignation provisoire pendant une période de plus de six (6) mois, correspondent à une catégorie d'emplois différente de la sienne, peut soumettre une demande de reclassification à

l'employeur. Si l'employeur ne donne pas suite à cette demande ou si le salarié juge que la réponse est insatisfaisante, il a droit à la procédure de règlement des griefs en vigueur.

13.20 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 salaire du salarié et le salaire supérieur correspondant à la catégorie 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 au plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques du salarié et celles prévues au plan.

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

13.21 Désignation provisoire et remplacement temporaire

- a) Un salarié appelé par l'employeur à occuper un emploi de chef d'équipe, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son taux de salaire au prorata de la durée d'occupation.
- b) Un salarié appelé par l'employeur ou son représentant désigné à cette fin à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire ou en raison des nécessités du service, un emploi régi par la convention collective et rémunéré à un taux supérieur à celui de son emploi habituel ou à un salaire annuel supérieur, reçoit, pour la durée de cette occupation, le taux de salaire correspondant à l'échelon immédiatement supérieur de la nouvelle catégorie d'emplois, lequel doit représenter une rémunération additionnelle de cinq pour cent (5 %) par rapport au salaire reçu avant la désignation provisoire ou le remplacement temporaire.
- c) Un salarié désigné par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, ou en raison des nécessités du service, l'emploi d'un supérieur immédiat dont la catégorie d'emplois est comprise dans l'une des classifications du personnel de direction ou du personnel professionnel, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son taux de salaire de base calculée au prorata de la durée de l'occupation.
- d) Un même salarié ne peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux sous-paragraphes a), b) et c).

ARTICLE 14 - ÉVALUATION

14.01 Le processus d'évaluation a pour objectif l'amélioration de la qualité du service à la clientèle et de la qualité de vie au travail du personnel du Gîte du Mont-Albert. L'évaluation du salarié est une appréciation, par ses supérieurs, des résultats de son travail eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement de son travail.

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

14.02 L'évaluation du salarié s'effectue au moins une fois par année.

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

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

- 14,04 À compter de la date de réception de sa copie, le salarié dispose de quinze (15) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé, à son supérieur ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont annexés à l'original de son formulaire conservé au dossier du salarié. Si dans ce délai de quinze (15) jours le salarié conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par le salarié.

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

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

ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ

- 15,01 L'ancienneté signifie et comprend la période totale d'emploi d'un salarié, calculée sur la base des jours et des heures ouvrables rémunérés à taux simple, ou pour laquelle il reçoit une prestation ou une compensation en temps.

L'ancienneté s'exprime en années, en jours et en heures. Aux fins du calcul, un jour est égal à sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau et à sept heures et trois quarts (7¾) pour le personnel d'opération, de restauration et d'hébergement; un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours.

- 15,02 L'employeur établit et met à jour annuellement une liste d'ancienneté comportant pour chaque salarié les renseignements suivants : nom, prénom, statut, date d'embauche, ancienneté accumulée au 1^{er} avril de chaque année. Cette liste est transmise au Syndicat.

- 15,03 Le salarié régulier sur horaire ou le salarié sur appel perd son ancienneté, il perd son droit de rappel et son nom est dès lors rayé de la liste d'ancienneté dans les cas suivants :

- a) la cessation définitive de l'emploi;
- b) s'il quitte volontairement son emploi;
- c) s'il est absent pour invalidité de façon continue durant vingt-quatre (24) mois;
- d) dans le cas d'une mise à pied d'une durée dépassant vingt-quatre (24) mois consécutifs, s'il est salarié régulier sur horaire et lors d'une mise à pied dépassant douze (12) mois consécutifs s'il est salarié sur appel;
- e) s'il est absent sans motif valable de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables prévus à l'horaire et consécutifs;
- f) s'il fait défaut de se présenter au travail lorsque dûment appelé par l'employeur sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

Aux fins du sous-paragraphe f), le salarié est dûment appelé lorsqu'il a été avisé par l'employeur de se présenter au travail avant dix-huit heures (18 h) la veille.

- 15,04 Pour chaque département de travail, l'employeur établit, par catégorie d'emplois, une liste des salariés réguliers sur horaire et des salariés sur appel. Le rang de chaque salarié dans une liste est déterminé par l'ancienneté qu'il a accumulée au service de l'employeur; si sur une même liste plusieurs salariés ont une même ancienneté, le supérieur hiérarchique effectue un tirage au sort en présence du représentant syndical. Le tirage au sort détermine l'ordre d'inscription. Une fois déterminé, le rang qu'occupe un salarié ne peut être modifié.
- 15,05 Le rang du salarié régulier sur horaire détermine l'ordre des choix de vacances, la priorité sur le registre des préférences d'horaire, le choix des horaires, l'octroi des heures de travail disponibles et l'ordre inverse des mises à pied.
- 15,06 Tout salarié régulier sur horaire nommé dans une fonction qui n'est pas régie par la convention collective conserve son ancienneté au moment de sa nomination et il continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas six (6) mois. Il a droit d'être réintégré dans l'emploi qu'il occupait pourvu que son retour s'effectue dans les six (6) mois de sa nomination. Ce délai expiré, le salarié perd son ancienneté mais il bénéficie d'une priorité d'embauche sur les candidats de l'extérieur pour appliquer sur un emploi vacant ou un emploi nouveau régi par la convention collective.
- 15,07 Certificat de travail

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

ARTICLE 16 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 16,01 Lorsque l'employeur décide de combler un emploi régulier sur horaire nouvellement créé ou définitivement vacant, couvert par la convention collective, il procède de la façon suivante :
1. l'employeur s'adresse simultanément à l'ensemble des salariés réguliers sur horaire pour promotion, mutation ou rétrogradation et aux salariés sur appel par affichage d'au moins sept (7) jours ;
 2. il peut affecter un salarié de la Société dont le classement est identique à celui de l'emploi à combler;
 3. à défaut d'avoir comblé l'emploi selon les sous-paragraphe 1 et 2, l'employeur procède par recrutement externe.

Malgré le paragraphe 16.01, sous-paragraphe 1, l'employeur peut affecter un salarié de la société appartenant à la catégorie du personnel administratif et de bureau dont le classement est identique à celui de l'emploi à combler.

- 16,02 Aux fins d'application du paragraphe 16,01 sous-paragraphe 1, l'emploi est accordé en priorité au salarié régulier sur horaire qui répond aux qualifications requises et aux exigences particulières liées à la nature du travail de l'emploi à combler.

Si, sur un même emploi, plusieurs salariés répondent aux conditions prévues à l'alinéa précédent, l'ancienneté prévaut.

16,03 L'affichage prévu au paragraphe 16,01 sous-paragraphe 1 comporte, entre autres, le titre de l'emploi, la description sommaire de l'emploi, les qualifications requises et les exigences particulières reliées à la nature du travail, l'échelle de salaire, le département et le lieu de travail.

Copie de l'avis de concours est remise au représentant syndical local au moment de l'affichage.

Sur demande du syndicat, l'employeur remet la liste des salariés qui ont postulé ainsi que le nom du salarié qui a été retenu conformément au paragraphe 16,02.

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

16,05 Tout salarié qui se porte candidat sur un emploi qui doit être comblé conformément au paragraphe 16,01 accepte l'échelle de salaire prévue à la convention collective pour un tel emploi.

16,06 Le salarié nommé suite à l'affichage interne prévu au paragraphe 16,01, sous-paragraphe 1, a droit à une période d'essai d'une durée de deux cent quarante (240) heures de travail.

Pour le salarié nommé suite à un affichage externe prévu au paragraphe 16,01, sous-paragraphe 3, la période d'essai est de cinq cent soixante (560) heures.

Le salarié maintenu dans son nouvel emploi aux termes de sa période d'essai, est réputé satisfaire aux exigences de l'emploi.

16,07 Le salarié régulier sur horaire et le salarié sur appel qui ne se qualifient pas dans leur nouvel emploi au cours de leur période d'essai ont le droit d'être réintégré dans leur ancien emploi au même rang qu'ils détenaient sur la liste.

16,08 Un emploi temporairement vacant peut être comblé par désignation provisoire d'un salarié pour une période maximale de six (6) mois.

ARTICLE 17 – ACQUISITION DU DROIT D'INSCRIPTION SUR LA LISTE DES SALARIÉS SUR APPEL ET EMBAUCHE DU SALARIÉ SUR APPEL

17,01 L'employeur convient d'établir une liste des salariés sur appel pour combler, s'il y a lieu et en sus du personnel régulier sur horaire, les besoins du service.

17,02 Un salarié sur appel est inscrit sur la liste des salariés sur appel lorsque les trois (3) conditions suivantes sont remplies :

- a) il s'agit d'un emploi autre qu'un emploi occasionnel tel que défini au paragraphe 1,02;
- b) avoir été à l'emploi pendant une période minimale de soixante-douze jours (72), soit cinq cent soixante (560) heures effectivement travaillées dans une même classe d'emplois;
- c) avoir fait l'objet d'une évaluation-positive tel que prévu au paragraphe 17,03.

17,03 L'employeur bénéficie d'une période de trente (30) jours, qui suit la fin de la période d'acquisition du droit d'inscription sur la liste des salariés sur appel, pour compléter l'évaluation du salarié. Si l'évaluation est positive, le salarié bénéficie d'un changement de statut et, conséquemment, d'un avancement d'échelon dans son échelle de salaire à

compter de la 31^e journée suivant l'accumulation de cinq cent soixante (560) heures de travail effectivement travaillées. Toutefois, l'ancienneté accumulée au cours de la période de trente (30) jours est comptabilisée pour déterminer le rang du salarié sur la liste des salariés sur appel.

- 17,04 Les listes des salariés sur appel sont établies par catégorie d'emplois et par département de travail.
- 17,05 L'emploi sur appel est confié aux salariés sur appel en suivant l'ordre d'inscription sur la liste visée à la condition que ces salariés soient classés et qualifiés pour effectuer le travail à accomplir, sous réserve du droit de l'employeur de confier cet emploi à un salarié régulier sur horaire.
- 17,06 L'employeur s'engage à procéder à une mise à jour de la liste des salariés sur appel deux fois par année. Il l'affiche au bureau administratif le 1^{er} avril et le 15 novembre et en transmet une copie au syndicat.
- 17,07 Un salarié sur appel peut, uniquement pour contester la non-inclusion ou l'exclusion de son nom ou de son rang sur la liste et l'ancienneté accumulée depuis le dernier affichage, recourir à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours suivant l'affichage prévu à l'alinéa précédent.

ARTICLE 18 – PRÉAVIS DE MISE A PIED

- 18,01 Lorsque l'employeur procède à des mises à pied parmi les salariés pour manque de travail ou pour utiliser des salariés réguliers sur horaire, il doit le faire par catégorie d'emplois et par département dans la séquence suivante :
1. les salariés étudiants;
 2. les salariés occasionnels;
 3. les salariés sur appel dans l'ordre inverse de leur rang déterminé sur la liste pourvu que les salariés demeurant au travail soient classés et qualifiés pour accomplir les tâches qui leur sont confiées;
 4. les salariés réguliers sur horaire dans l'ordre inverse de leur rang déterminé sur la liste des salariés réguliers sur horaire pourvu que les salariés demeurant au travail soient classés et qualifiés pour accomplir les tâches qui leur sont confiées.
- 18,02 L'employeur doit donner au salarié régulier sur horaire, au salarié sur appel, au salarié occasionnel ou au salarié étudiant ayant accumulé trois (3) mois d'ancienneté, un avis écrit avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour une période de plus de six (6) mois lorsque le licenciement ou la mise à pied survient avant l'expiration de sa période prévue d'emploi.
- 18,03 L'avis est d'une (1) semaine si la période d'emploi est de moins d'un (1) an et de deux (2) semaines si elle est d'un (1) an ou plus.

ARTICLE 19 – CESSION, CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS ET SOUS-TRAITANCE

19,01 Cession

Les parties conviennent de référer aux articles 45 et 46 du Code du travail.

19,02 Changement techniques, technologiques ou administratifs

Avant d'introduire des changements d'ordre technique ou technologique ayant pour objet, d'apporter des changements au plan d'organisation administrative, qui ont pour effet de modifier les tâches des salariés, l'employeur doit, dans le cadre d'un comité de relations de travail, consulter le syndicat sur les modalités d'application de tels changements et celui-ci peut, à cette occasion, formuler des recommandations.

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

19,03 Acquisition de qualifications, connaissances et compétences

L'employeur convient, lors de changements techniques ou technologiques, de permettre aux salariés affectés par de tels changements d'acquérir les qualifications, connaissances et compétences requises en leur donnant une période d'entraînement ou de formation suffisante, pour acquérir les qualifications exigées par les changements, compte tenu des circonstances.

19,04 Sous-traitance

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

19,05 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 doit aviser le syndicat de ses intentions dans un délai raisonnable pour lui permettre de formuler ses recommandations quant à l'utilisation éventuelle des salariés affectés par cette décision.

19,06 Lorsque l'employeur envisage de confier un sous-contrat qui a pour effet de priver le salarié de son emploi, il doit consulter le syndicat pour lui permettre de formuler ses recommandations sur les motifs de l'employeur de confier certaines activités à un tiers et l'utilisation éventuelle des salariés affectés par cette décision.

19,07 L'avis de l'employeur indique les conséquences possibles résultant de sa décision, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés susceptibles d'être touchés.

19,08 La consultation prévue aux paragraphes 19,02 et 19,06 doit être effectuée au moins trente (30) jours avant que l'employeur ne prenne sa décision.

19,09 Les parties conviennent, si l'employeur décide après consultation du syndicat de confier certaines activités à un tiers ou de confier un sous-contrat qui a pour effet de priver un salarié de son emploi, de créer un comité ad hoc composé d'au moins deux représentants de chacune des parties pour définir les règles et modalités de déplacement des salariés à l'interne.

19,10 Le salarié qui déplace un autre salarié dans sa classe d'emplois ou dans une autre catégorie d'emplois doit, dans tous les cas, détenir un nombre d'années d'ancienneté plus élevé que le salarié déplacé et répondre aux qualifications requises et aux exigences particulières de l'emploi à combler.

19,11 En aucun cas, l'application des dispositions qui précèdent ne peut entraîner de promotion.

ARTICLE 20 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 20,01 Les parties reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des salariés.
- 20,02 Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches.
- 20,03 Les activités de formation s'entendent de toute activité conduisant à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat de qualification.
- 20,04 Lorsque l'employeur demande à un salarié de suivre un cours de perfectionnement, il doit rembourser les frais d'inscription et de déplacement reliés à cette formation selon la politique en vigueur à la Société sur présentation d'une attestation qui confirme que le salarié a suivi assidûment ses cours. Toute allocation ou tout remboursement reçu d'une autre source, à cet effet, est déduit du montant à recevoir de l'employeur.
- 20,05 Le salarié qui participe, à la demande de l'employeur, à un cours de perfectionnement pendant ou en dehors de sa période d'emploi, reçoit une rémunération à taux simple pour la durée du cours.

Aux fins de l'application du présent paragraphe, le salaire du salarié à pourboire correspond à l'échelle de salaire de l'annexe A-2 du rangement 2 au même échelon qu'il détient dans sa catégorie d'emplois de salarié à pourboire.

- 20,06 Après consultation du comité de relations du travail, l'employeur établit une politique de formation et de perfectionnement applicable à tous les salariés.
- 20,07 Le salarié qui souhaite participer à une activité de formation ou de perfectionnement transmet une demande écrite à l'employeur dans un délai raisonnable.
- 20,08 Dans le cadre de l'évaluation de son personnel, l'employeur identifie, s'il y a lieu, avec le salarié tout besoin de formation pertinent à l'exécution de ses fonctions.

ARTICLE 21 - LANGUE DE TRAVAIL

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

ARTICLE 22 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 22,01 En vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les salariés. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation visant à protéger la santé et à assurer la sécurité des salariés seront respectées.
- 22,02 Les parties conviennent d'implanter un comité de santé et de sécurité qui assume les responsabilités des comités paritaires prévus dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail (Loi S-2.1) conformément à la lettre d'entente signée par les parties à cet effet.
- 22,03 En cas de désaccord au sein du comité, le ou les représentants des travailleurs adressent les recommandations au représentant de l'établissement qui est tenu d'y répondre par écrit dans les vingt et un (21) jours, en exposant les points de désaccord.

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

ARTICLE 23 - COSTUMES ET UNIFORMES

- 23,01 L'employeur fournit gratuitement à ses salariés tout uniforme dont il exige le port, ainsi que tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.
- 23,02 Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.
- 23,03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge des salariés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux, qui, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.
- 23,04 Les dispositions des paragraphes précédents, quant aux vêtements spéciaux, cessent de s'appliquer lorsque des recommandations du comité paritaire, prévu à l'article 22, précisent les obligations de l'employeur en vertu des lois existantes.
- 23,05 L'employeur fournit à l'ensemble de son personnel un insigne permettant d'identifier le salarié à l'établissement.
- 23,06 L'uniforme du préposé aux chambres comprend un pantalon, un anorak et un pantalon d'hiver.
- 23,07 L'employeur remet gratuitement aux salariés de la salle à manger et du bistro un carnet de commandes et un tire-bouchon.

ARTICLE 24 - HEURES DE TRAVAIL

Heures de travail du personnel administratif et de bureau

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

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

La semaine de travail du salarié régulier sur horaire peut être majorée jusqu'à un maximum de quarante (40) heures. Les heures ainsi majorées sont rémunérées à taux simple.

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

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

24,02 Le salarié sur appel se voit attribuer, le cas échéant, le surplus de travail disponible selon son rang sur la liste des salariés sur appel et en autant qu'il soit classé et qualifié pour effectuer le travail à accomplir.

24,03 Période de repas

La période de repas du personnel administratif et de bureau est d'une durée d'au moins une demi-heure (½) et d'au plus une (1) heure, généralement prise au milieu de la période de travail.

Le temps du salarié dont les fonctions comportent de travailler pendant sa période de repas est considéré comme temps travaillé.

24,04 Période de repos

Le salarié dont la période de travail est de six et demie (6½) heures ou plus a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sauf si ses fonctions comportent de travailler pendant cette période.

Heures de travail du personnel d'opération, de restauration et d'hébergement

24,05 La semaine de travail du salarié de la catégorie du personnel d'opération, de restauration et d'hébergement est d'au plus quarante (40) heures réparties sur un maximum de cinq (5) jours de travail.

Pour le personnel de restauration, la durée quotidienne de travail n'est pas limitée. Un salarié peut cependant refuser de travailler plus de douze (12) heures par jour en autant qu'il complète le service en cours.

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

24,06 Le salarié régulier sur horaire a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos si sa semaine normale de travail est de cinq (5) jours consécutifs. Si sa semaine normale de travail est une semaine moyenne répartie sur un cycle déterminé, le salarié a droit au cours du cycle à une moyenne de quarante-huit (48) heures de repos consécutives par semaine.

24,07 L'employeur dépose auprès des salariés réguliers sur horaire, au début et pour la durée de chaque saison d'opération, un registre de préférences d'horaire de travail, par département, couvrant la totalité des quarts de travail disponibles. Chaque salarié régulier sur horaire exprime, selon son rang sur la liste, ses choix d'horaire de travail.

L'employeur affiche l'horaire de travail trois (3) semaines avant la date d'ouverture et de reprise des opérations pour la période des fêtes ainsi que pour la période estivale en tenant compte des préférences qui ont été déterminées par les salariés sous réserve des modifications de l'horaire tel que prévu au paragraphe 24,15.

Le registre des préférences est complété au plus tard le 1^{er} novembre pour la période des fêtes et 1^{er} mai pour la période estivale.

24,08 L'affectation du salarié régulier sur horaire est effectuée selon les besoins du service en tenant compte des choix d'horaire de travail exprimés tel que déterminé au paragraphe 24,07 et en autant qu'il soit classé et qualifié pour effectuer le travail à accomplir.

- 24,09 Le salarié sur appel se voit attribuer, le cas échéant, le surplus de travail disponible selon son rang sur la liste des salariés sur appel et en autant qu'il soit classé et qualifié pour effectuer le travail à accomplir.
- 24,10 L'horaire de travail est affiché à la vue de tous les salariés concernés, au plus tard à midi (12 h) le jeudi de chaque semaine pour la semaine suivante. L'employeur remet une copie de l'horaire au syndicat et au salarié qui en fait la demande. Toute modification apportée à l'horaire est effectuée sur le document d'ongine et remise au syndicat.
- 24,11 Tout quart de travail qui devient disponible après que l'horaire de travail ait été affiché est attribué prioritairement au salarié régulier sur horaire qui ne complètera pas sa semaine normale de travail dans sa catégorie d'emplois en tenant compte de son rang sur la liste des salariés réguliers sur horaire ou, à défaut, par ancienneté à un salarié régulier sur horaire d'une autre catégorie d'emplois

Le salarié régulier sur horaire qui accepte de compléter un quart de travail appartenant à une autre catégorie d'emplois que la sienne reçoit la rémunération prévue pour cette catégorie d'emplois à l'échelon égal ou immédiatement supérieur à son salaire antérieur sans excéder le maximum de l'échelle et en autant qu'il soit qualifié pour effectuer le travail à accomplir.

L'attribution d'un quart de travail tel que prévu au présent paragraphe ne doit en aucun cas entraîner le paiement d'heures supplémentaires ou la modification des horaires de travail

- 24,12 Tout salarié a droit à une période de trente (30) minutes non rémunérée pour le repas pour toute période de travail de cinq (5) heures et plus.

L'employeur convient de mettre en place des mesures facilitant la prise de la période de repas pour le salarié qui chevauche deux (2) périodes de service. Le temps du salarié de la catégorie du personnel de restauration, d'opérations et d'hébergement dont les fonctions comportent de travailler pendant sa période de repas est considéré comme temps travaillé.

Malgré ce qui précède, la période de repas du salarié affecté à la cuisine est considérée comme temps travaillé.

- 24,13 Tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes au cours de chaque période de cinq (5) heures de travail sauf si ses fonctions comportent de travailler pendant cette période

- 24,14 Tout salarié a droit à huit (8) heures de repos entre la fin et la reprise du travail.

Le supérieur immédiat et le salarié peuvent convenir de réduire la période de repos si les besoins du service l'exigent.

- 24,15 Le supérieur immédiat ou son représentant désigné doit aviser le salarié régulier sur horaire avant dix-huit (18 h) heures la veille lorsqu'il désire réduire le temps de travail ou modifier le début de l'horaire de travail, ou les journées prévues à l'horaire de travail du salarié, sauf dans le cas de situations d'urgence telles que la température, la diminution de l'achalandage ou toute autre circonstance échappant au contrôle de l'employeur ou si l'employeur a pris toutes les mesures raisonnables pour respecter l'avis.

Le salarié qui n'a pas été avisé conformément à l'alinéa précédent, et qui se présente au travail, a droit à une rémunération égale à trois (3) heures de son taux horaire augmentée, le cas échéant, des pourboires déclarés par le salarié et des pourboires perçus et redistribués par l'employeur. Cependant, le salarié n'a pas droit à la rémunération de trois (3) heures lorsque l'employeur a pris toutes les mesures raisonnables pour respecter l'avis.

24,16 Malgré les dispositions qui précèdent, entre le 1^{er} novembre et le 31 mai de chaque année, l'employeur n'est pas tenu de confier au salarié régulier sur horaire le travail disponible dont la durée prévisible n'excède pas quatre (4) jours par semaine.

24,17 Aménagement des horaires de travail et de la semaine de travail comprimée

Pour tenir compte des besoins particuliers de l'établissement, les parties peuvent convenir d'aménagements d'horaires de travail de la semaine de travail autres que ceux prévus à l'article 24. Ces aménagements sont signés par les parties signataires de la convention collective.

ARTICLE 25 - CONGÉ SANS SALAIRE

25,01 Un salarié peut, pour un motif jugé valable par l'employeur qui tient compte des nécessités du service, obtenir un congé sans salaire pour une période n'excédant pas douze (12) mois, 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 quatorze (14) heures par semaine pour le personnel administratif et de bureau, et quinze et demie (15½) heures pour le personnel d'opération, de restauration et d'hébergement.

La durée totale maximum du congé est de deux (2) ans, cette période étant constituée de la durée du congé initial et de son ou de ses renouvellements.

Toute demande du salarié doit être faite par écrit. Ce congé doit être constaté par un écrit signé par l'employeur.

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

Pour tout congé sans salaire inférieur à douze (12) mois, le salarié peut choisir d'étaler la coupure du salaire sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé mais incluant la période du congé.

25,02 Pour chaque période du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante, le salarié régulier sur horaire a droit à un congé sans salaire pour une période continue n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables.

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.

La demande doit être faite par écrit à l'employeur au moins quinze (15) 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.

25,03 Après sept (7) années d'ancienneté, le salarié régulier sur horaire a droit, une fois par période d'au moins sept (7) ans et après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à un congé sans salaire dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir ce congé, le salarié doit en faire la demande par écrit à l'employeur au moins soixante (60) jours avant la date de début du congé et en préciser la durée.

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

- 25,04 Le salarié qui a obtenu un congé sans salaire 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.

Le salarié qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour peut, au gré de l'employeur, être considéré comme ayant abandonné son emploi et être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 25,05 Lors de son retour au travail, le salarié réintègre son emploi. Si l'emploi est aboli, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.
- 25,06 S'il advient qu'un salarié obtienne un congé sans salaire sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et le salarié doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- 25,07 Le salarié peut, après entente avec l'employeur, obtenir un congé partiel sans salaire à la suite d'une absence pour invalidité, dans lequel cas il doit travailler un minimum de quinze et demie (15½) heures par semaine. Le congé ne doit pas se prolonger sur une période excédant un (1) an.

Le congé prévu à l'alinéa précédent peut être renouvelé après avoir fait l'objet d'une nouvelle entente entre le salarié et l'employeur.

- 25,08 L'employeur peut accorder un congé sans salaire pour permettre à un salarié de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux qui ont trait à son activité professionnelle.
- 25,09 Le salarié régulier sur horaire a droit à un congé sans salaire, à temps complet ou à temps partiel, pour études pourvu qu'elles soient jugées directement pertinentes aux tâches du salarié par l'employeur. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le salarié.

ARTICLE 26 - CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES

- 26,01 Sous réserve des dispositions du paragraphe 26,02, 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, d'un centre hospitalier, d'un centre de services sociaux, d'un centre d'accueil, d'un conseil d'école ou d'un comité de parents, 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 de scrutin, secrétaire de scrutin, assistant du secrétaire de 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.

26,02 Le salarié qui se présente comme candidat à la fonction à temps complet de maire, conseiller municipal ou commissaire d'école, a droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans salaire pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.

Le salarié élu est considéré comme étant en absence sans salaire 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 27 - ABSENCE POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

27,01 Le salarié convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré, ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou un organisme quasi-judiciaire, ou devant le coroner, le commissaire aux incendies, ou à toute commission d'enquête dans une cause où il n'est pas partie, ne subit aucune diminution de son salaire régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour.

27,02 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.

27,03 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.

27,04 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 au taux des heures 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 taux simple.

27,05 Le salarié appelé à comparaître en cour, conformément aux paragraphes 27,02, 27,03 et 27,04, est assujéti aux dispositions de la convention collective concernant les frais de voyage.

27,06 L'indemnité à laquelle a droit un salarié qui, à la suite d'une sommation agit comme témoin expert dans un procès, est déduite de son salaire.

27,07 L'article 27 ne s'applique pas au salarié qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la convention collective.

ARTICLE 28 - VACANCES

28,01 Le salarié régulier sur horaire accumule, au prorata du temps travaillé entre le 1er avril et le 31 mars de chaque année, un maximum de dix (10) jours de vacances.

28,02 Le salarié régulier sur horaire qui justifie de plus de trois (3) ans d'ancienneté à la date de la signature de la convention collective ou à la fin d'une année de référence accumule, au prorata du temps travaillé entre le 1er avril et le 31 mars de chaque année, un maximum de

quinze (15) jours de vacances qui peuvent être pris pendant sa période d'emploi après autorisation expresse du supérieur immédiat.

- 28,03 Le salarié régulier sur horaire qui justifie de plus de cinq (5) ans d'ancienneté à la date de la signature de la convention collective ou à la fin d'une année de référence accumule, au prorata du temps travaillé entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année, un maximum de vingt (20) jours de vacances qui peuvent être pris pendant sa période d'emploi après autorisation expresse du supérieur immédiat.
- 28,04 L'indemnité afférente à l'accumulation de jours de vacances prévus au paragraphe 28,01 est égale à quatre pour cent (4 %) du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé au paragraphe 28,02, l'indemnité est égale à six pour cent (6 %) et dans le cas du salarié visé au paragraphe 28,03, l'indemnité est égale à huit pour cent (8 %).
- 28,05 Dans le cas où le salarié n'est pas rappelé au travail, il peut se faire rembourser ses jours de vacances non utilisés dans les quarante-cinq (45) jours suivant sa demande.
- 28,06 Le salarié régulier sur horaire peut demander à l'employeur de bénéficier de jours de vacances ou de recevoir, pour en tenir lieu, l'indemnité qui lui est applicable en vertu du paragraphe 28,04 à chaque période de paie. Le salarié exerce son choix à la signature de la convention collective et ne peut le modifier qu'une seule fois au cours de son application.
- 28,07 Le salarié régulier sur horaire qui n'a pas pris la totalité de ses jours de vacances au 31 mars, reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances non prises.
- 28,08 Les paragraphes 28,01 à 28,07 ne s'appliquent pas au salarié sur appel, au salarié occasionnel ou au salarié étudiant.
- 28,09 Le salarié sur appel, le salarié occasionnel ou le salarié étudiant reçoit à chaque période de paie, pour tenir lieu de vacances annuelles, une indemnité égale à quatre pour cent (4 %) de ses gains bruts.
- 28,10 Le salarié sur appel qui justifie de trois (3) ans d'ancienneté à la fin d'une année de référence reçoit à chaque période de paie, pour tenir lieu de vacances annuelles, une indemnité égale à six pour cent (6 %) de ses gains bruts.
- 28,11 Le salarié sur appel qui justifie de cinq (5) ans d'ancienneté à la fin d'une année de référence reçoit à chaque période de paie, pour tenir lieu de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de ses gains bruts.
- 28,12 Les pourboires perçus et redistribués par l'employeur et les pourboires déclarés par le salarié sont inclus dans le calcul de l'indemnité de vacances.
- 28,13 L'année de référence s'entend de l'année financière de l'employeur.
- 28,14 **DISPOSITIF DE VACANCES**

Période de vacances

Les vacances accumulées au cours d'une année sont accordées entre le 1^{er} avril et le 31 mars de l'année suivante.

Choix de vacances

Le salarié régulier sur horaire choisit entre le 1^{er} mars et le 31 mars de chaque année, selon la durée de son ancienneté dans son département, les dates auxquelles il désire prendre

ses vacances. Le choix du salarié est toutefois soumis à l'approbation du supérieur immédiat qui tient compte des nécessités du service.

L'employeur affiche les périodes de vacances au plus tard le 15 avril.

Les périodes de vacances ne peuvent être changées que suite à une entente mutuelle entre l'employeur et le salarié concerné. Malgré ce qui précède, aucun changement ne pourra être apporté à la période de vacances si un tel changement a pour effet de modifier le choix des vacances d'un autre salarié sans son consentement.

Paiement des vacances

Le salarié régulier sur horaire en vacances continue de recevoir son chèque de paie correspondant à l'indemnité de vacances à laquelle il a droit tous les deux (2) jeudis conformément au paragraphe 38,01, sous réserve du paragraphe 28,06.

ARTICLE 29 - JOURS FÉRIÉS ET CHOMÉS

29,01 Le salarié régulier sur horaire ou le salarié sur appel bénéficie de l'indemnité prévue au paragraphe 35,03 pour tenir lieu, notamment, du paiement des jours fériés et chômés prévus à la Loi sur les normes du travail.

29,02 Le salarié occasionnel ou étudiant bénéficie des jours fériés et chômés prévus à la Loi sur la Fête nationale et à la Loi sur les normes du travail ci-après mentionnés :

1. Le 1^{er} janvier;
2. Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
3. Le lundi qui précède le 25 mai;
4. La Fête nationale;
5. Le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;
6. Le premier lundi de septembre;
7. Le deuxième lundi d'octobre;
8. Le 25 décembre.

29,03 Le salarié occasionnel ou étudiant reçoit, lors d'un jour férié et chômé, une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires, et augmentée, le cas échéant, des pourboires déclarés par le salarié et des pourboires perçus et redistribués par l'employeur au cours de la même période.

29,04 Le salarié occasionnel ou étudiant qui doit travailler l'un des jours indiqués au paragraphe 29,02 reçoit, en plus du salaire correspondant au travail effectué le jour férié et chômé, l'indemnité prévu au paragraphe 29,03.

29,05. Pour bénéficier du jour férié, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.

29,06 L'employeur convient d'apporter des aménagements aux horaires de travail pour permettre au salarié de bénéficier, soit du jour de l'An soit du jour de Noël, le tout de façon compatible avec les nécessités du service.

ARTICLE 30 - CONGÉS SOCIAUX

- 30,01 Le salarié régulier sur horaire ou le salarié sur appel bénéficie de l'indemnité prévue au paragraphe 35,03 pour tenir lieu, notamment, des congés sociaux.
- 30,02 Le salarié occasionnel ou étudiant a droit, sur demande présentée à l'employeur au moyen du formulaire prévu à cette fin, à un permis d'absence aux fins et pour les périodes de temps suivantes :
- a) **son mariage ou son union civile** : le jour du mariage ou de l'union civile sans réduction de salaire;
 - b) **le mariage ou l'union civile de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint** : deux (2) journées d'absence sans salaire;
 - c) **le décès de son conjoint, de son enfant ou l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur** : deux (2) journées d'absence sans réduction de salaire et quatre (4) journées d'absence sans salaire;
 - d) **le décès d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint** : trois (3) journées d'absence sans salaire.
- 30,03 Pour les fins du paragraphe 30,02, le salaire du salarié à pourboire se calcule, s'il y a lieu, sur le salaire augmenté des pourboires déclarés par le salarié et des pourboires perçus et redistribués par l'employeur.
- 30,04 Le salarié régulier sur horaire ou le salarié sur appel a droit, sur demande présentée à l'employeur, à un congé sans salaire pour l'un des motifs prévus au paragraphe 30,02 et ce, uniquement pour les périodes où il aurait effectivement travaillé.

ARTICLE 31 - DROITS PARENTAUX

- 31,01 Le salarié régulier sur horaire ou le salarié sur appel bénéficie de l'indemnité prévue au paragraphe 35,03 pour tenir lieu, notamment, des droits parentaux

Pour le salarié occasionnel et étudiant

- 31,02 **Congé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant**

Un salarié peut s'absenter du travail sans salaire pour une durée maximale de cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Toutefois, les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service. 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 ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

- 31,03 **Congé de paternité**

Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Malgré ce qui précède, ce congé peut être utilisé de manière non consécutive s'il y a une hospitalisation de l'enfant ou de la mère.

Le congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux semaines (52) après la semaine de la naissance.

31,04 Congé pour obligations familiales

- 1) Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année sans salaire pour remplir ses obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations et pour limiter la prise et la durée du congé.

- 2) Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Le salarié doit aviser le plus rapidement possible l'employeur des motifs de son absence et fournir la preuve justifiant une telle absence.

Si son enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit de prolonger son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

31,05 Congé pour examen de 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 devra s'absenter.

31,06 Congé de maternité

Une salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à la demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

La salariée peut reporter le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines.

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

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

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

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

31,07 Congé de maternité spécial

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

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 31,06 à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

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

31,08 Avis à l'employeur

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

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

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

31,09 Congé parental

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

après que l'enfant lui ait été confié. Ce paragraphe ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant ait été confié au salarié.

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

Le salarié peut se présenter avant la date mentionnée dans l'avis prévu à l'alinéa précédent et au paragraphe 31,08, après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Le salarié doit se présenter au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur.

À la demande du salarié, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou s'il doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse.

31,10 Congé de compassion

Un congé sans salaire d'une durée de huit (8) semaines est accordé au salarié qui se qualifie aux prestations de compassion prévues au régime d'assurance-emploi et qui en fait la demande.

31,11 Congé sans salaire et congé partiel sans salaire

Le salarié régulier sur horaire et sur appel a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans salaire, à l'un des congés prévus au présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, le salarié a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) de congé par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

- a) Un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé au salarié régulier sur horaire et sur appel en prolongation du congé de maternité prévu au paragraphe 31,06 ou en prolongation du congé pour adoption prévu au paragraphe 31,09.

Le salarié régulier sur horaire et sur appel qui ne se prévaut pas de ce congé sans salaire a droit à un congé partiel sans salaire pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs. Lorsque le salarié se prévaut d'un congé partiel sans salaire en vertu du présent article, il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix du salarié relativement à l'étalement des heures de travail doit être approuvé par l'employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par le salarié.

Le salarié régulier sur horaire et sur appel en congé sans salaire ou en congé partiel sans salaire a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur

au moins trente (30) jours à l'avance, de se prévaloir une (1) fois de chacun des changements suivants :

1. modifier son congé sans salaire en un congé partiel sans salaire ou l'inverse selon le cas;
2. modifier son congé partiel sans salaire en cours.

b) Le salarié régulier sur horaire et sur appel qui ne se prévaut pas du congé prévu au sous-paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par le salarié et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié. Ce congé sans salaire s'applique au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

31,12 Réintégration du salarié

À la fin d'un congé de maternité, de paternité, parental, de compassion ou de congé sans salaire, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son emploi habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si l'emploi 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 de l'emploi s'il avait alors été au travail.

31,13 Régime de retraite

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

31,14 Durant le congé de maternité, de paternité, parental, congé sans salaire et congé partiel sans salaire uniquement pour les cinquante-deux (52) premières semaines et le congé pour adoption, le salarié bénéficie pour autant qu'il y ait normalement droit aux avantages suivants :

- accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de jours de maladie ou de jours pour affaires personnelles ;
- accumulation de l'expérience.

31,15 Les dispositions des paragraphes qui précèdent n'ont pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

31,16 Le salarié régulier sur horaire ou le salarié sur appel a droit à un congé sans salaire pour l'un des motifs prévus aux paragraphes 31,02 à 31,13, et ce, que pour les périodes où il aurait effectivement travaillé.

ARTICLE 32 - RÉGIME D'ASSURANCES VIE, MALADIE ET SALAIRE

32,01 Le salarié régulier sur horaire ou le salarié sur appel inscrit sur la liste des salariés sur appel bénéficie de l'indemnité de sept pour cent (7 %) prévue au paragraphe 35,03 pour tenir lieu, notamment, du régime d'assurances vie, maladie et salaire.

- 32,02 Le salarié régulier sur horaire accumule au prorata du nombre de jours travaillés entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année, un maximum de deux (2) jours de maladie et de quatre (4) jours pour affaires personnelles. Le total de jours de maladie et pour affaires personnelles accumulés par un salarié au cours d'une année ne peut jamais excéder respectivement deux (2) jours de maladie et quatre (4) jours pour affaires personnelles.

Le salarié sur appel accumule au prorata du nombre de jours travaillés entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année, un maximum d'un (1) jour de maladie et d'un (1) jour pour affaires personnelles. Le total de jours de maladie et de jours pour affaires personnelles accumulés par un salarié au cours d'une année ne peut jamais excéder respectivement un (1) jour de maladie et un (1) jour pour affaires personnelles.

Aux fins de l'attribution des jours de maladie et des jours pour affaires personnelles octroyés annuellement au salarié régulier sur horaire et au salarié sur appel, l'employeur accorde un crédit d'heures pour chaque heure régulière effectivement travaillée. Les heures s'acquiescent en multipliant chaque facteur, 0,0077 et 0,0154 pour le salarié régulier sur horaire et 0,0038 pour le salarié sur appel, par le nombre d'heures régulières effectivement travaillées pendant une période complète de paie sans excéder soixante-dix-sept (70) heures pour le personnel administratif et de bureau ou soixante-dix-sept heures et demie (77,5) pour le personnel d'opération, de restauration et d'hébergement.

Détermination du facteur pour le salarié régulier sur horaire

2 jours de maladie
260 jours = 0,0077 (facteur)

4 jours pour affaires personnelles
260 jours = 0,0154 (facteur)

Détermination du facteur pour le salarié sur appel

1 jour de maladie
260 jours = 0,0038

1 jour pour affaires personnelles
260 jours = 0,0038

- 32,03 Le salarié régulier sur horaire peut utiliser, après entente avec son supérieur immédiat, jusqu'à un maximum de quatre (4) jours par année accumulés à son crédit à titre de congé pour affaires personnelles, étant entendu qu'une journée est égale à sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau et de sept et trois quarts (7 $\frac{3}{4}$) heures pour le personnel d'opération, de restauration et d'hébergement.

Le salarié sur appel peut utiliser, après entente avec son supérieur immédiat, un (1) jour à titre de congé pour affaires personnelles, étant entendu qu'une journée est égale à sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau et à sept heures et trois quarts (7 $\frac{3}{4}$) pour le personnel d'opération, de restauration et d'hébergement.

- 32,04 L'employeur réduit la banque de jours de maladie et pour affaires personnelles accumulés du nombre d'heures utilisé par le salarié entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année.

- 32,05 Au 31 mars de chaque année, les journées non utilisées qui excèdent la banque de deux (2) jours de maladie et la banque de quatre (4) jours pour affaires personnelles pour le salarié régulier sur horaire et la banque d'un (1) jour de maladie et la banque d'un (1) jour pour

affaires personnelles pour le salarié sur appel, sont remboursées à la première période de paie qui suit le rappel au travail du salarié à leur valeur à la fin du contrat précédent.

- 32,06 Les jours de maladie et les jours pour affaires personnelles non utilisés au départ définitif du salarié régulier sur horaire lui sont remboursés à cinquante pour cent (50 %) de leur valeur à cette date.
- 32,07 Lors d'une absence de trois (3) jours ouvrables consécutifs et plus ou lorsque l'employeur considère qu'il y a abus ou lorsque le certificat médical est imprécis ou incomplet, que l'absence soit indemnisée ou non, l'employeur pourra vérifier le motif de l'absence de même que la nature et la durée de l'invalidité.
- 32,08 De façon à permettre cette vérification, le salarié doit aviser son employeur le plus rapidement possible lorsqu'il ne peut se présenter au travail pour raison de maladie.

Pour obtenir une autorisation d'absence pour cause de maladie, le salarié doit compléter sa feuille de temps en indiquant la cause de l'absence.

S'il y a abus de la part d'un salarié régulier sur horaire ou d'un salarié sur appel, ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir, à la demande de l'employeur, soit un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique et la durée probable de l'absence, soit le rapport d'invalidité de l'employeur attestant qu'il est incapable de travailler, laquelle demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail du salarié.

L'abus constitue la situation où l'employeur démontre qu'il a un motif raisonnable et suffisant de douter de la légitimité de l'absence.

Lorsque l'employeur juge à propos de faire une telle demande avant l'absence, il doit le faire par écrit. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité de l'employeur est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur. Celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner le salarié relativement à toute absence autant que possible dans la même municipalité où demeure le salarié. Ce médecin est désigné par l'employeur.

Toute divergence d'opinion entre le médecin désigné par l'employeur et celui du salarié doit être soumise pour adjudication finale à un médecin-arbitre, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales entre l'employeur et le syndicat. Ce médecin-arbitre doit rendre une décision dans les soixante (60) jours de sa nomination. La décision du médecin-arbitre est finale et exécutoire.

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

- 32,09 Le salarié régulier sur horaire ou le salarié sur appel, absent sans salaire, suspendu ou mis à pied n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de jours de maladie ou pour affaires personnelles mais il conserve les crédits qu'il avait à son départ sous réserve du remboursement prévu aux paragraphes 32,05 et 32,06.

ARTICLE 33 - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

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

33,02 Indemnités et avantages

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

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

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

- 33,03 Aux fins du paragraphe 33,02, le salaire net s'entend du salaire tel que défini à l'article 35, majoré, le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit du supplément de salaire prévu au paragraphe 24,01 pour une (1) semaine régulièrement majorée, des pourboires perçus et redistribués par l'employeur, des allocations de disparités régionales, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par le salarié au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, aux régimes de retraite.
- 33,04 Le salarié bénéficiant de l'indemnité de remplacement de revenu prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles a droit, malgré toute autre disposition contraire dans la convention collective, à l'application des dispositions qui suivent en la manière prévue ci-après
- a) **ancienneté** : aux fins d'application du paragraphe 15,01, le salarié est réputé absent avec salaire mais pour la seule période où le salarié aurait effectivement travaillé.
 - b) **crédits de vacances** : aux fins d'application de l'article 28, le salarié est réputé absent avec salaire.
 - c) **crédits de jours de maladie** : aux fins d'application de l'article 32, le salarié est réputé absent avec salaire
 - d) **accident du travail et maladies professionnelles** : pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue au paragraphe 33,02, le salarié n'utilise pas le congé de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa banque.
 - e) **recours** : le salarié qui réclame une indemnité de remplacement 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 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.

33,05 Assignation temporaire

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.

33,06 Droit de retour au travail

Le salarié visé à l'article 33 qui redevient capable d'exercer les attributions de sa catégorie d'emplois 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.

33,07 Dispositions générales

Le salarié visé au présent article appelé à s'absenter du travail pour comparaître à l'une ou l'autre des instances prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne subit aucune diminution de salaire pour la période où sa présence est requise

33,08 Salarié sur appel ou occasionnel

Les dispositions du présent article s'appliquent au salarié sur appel ou occasionnel de la façon suivante :

- le paragraphe 33,01 s'applique au salarié sur appel et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- les paragraphes 33,04 concernant les indemnités et avantages, 33,06 concernant le droit de retour au travail et 33,07 ne s'appliquent qu'au salarié sur appel et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- seul le paragraphe 33,04 sous-paragraphes a) et b) s'applique au salarié occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an et ce, pendant la période où il aurait effectivement travaillé;
- le paragraphe 33,05 s'applique au salarié sur appel ou occasionnel;
- en application du paragraphe 33,06, le salarié occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an est réintégré dans son emploi s'il redevient capable d'exercer les attributions de sa classe d'emploi avant l'expiration de la période où il aurait effectivement travaillé;
- le paragraphe 33,07 ne s'applique pas au salarié sur appel ou occasionnel.

ARTICLE 34 - RÉGIME DE RETRAITE

- 34,01 Les salariés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).
- 34,02 Le salarié appelé à comparaître devant un arbitre (RREGOP), dans une cause où il est l'une des parties, ne subit aucune diminution de son salaire régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise par l'arbitre.
- 34,03 L'employeur remet également, le cas échéant, les formulaires permettant au salarié d'obtenir le remboursement des montants prévus à son régime de retraite.

ARTICLE 35 - RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

- 35,01 La structure salariale et les rangements apparaissant aux annexes A-2 et A-3 sont établies sur la base de la valeur des emplois telle que déterminée suite aux travaux d'équité et de relativité salariales.
- Les résultats de ces travaux ont permis de ranger toutes les catégories d'emplois visés par la convention collective dans les échelles de salaire et de rangements prévus aux annexes A-2 et A-3.
- 35,02 Aux fins de l'application de la convention collective, le salaire du salarié s'entend de son taux horaire et, le cas échéant, du montant forfaitaire.
- Le taux de salaire d'un salarié est le taux horaire qui est déterminé par son rangement, par son classement et par son échelon, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de salaire, prime, allocation, indemnité et rémunération additionnelle.
- 35,03 Le salaire du salarié régulier sur horaire ou du salarié sur appel inscrit sur la liste des salariés sur appel s'entend de son taux horaire ou de son taux de salaire majoré d'une indemnité additionnelle de sept pour cent (7 %) pour tenir lieu du paiement des avantages sociaux, à savoir les jours fériés et chômés prévus à la Loi sur les normes du travail, les congés sociaux et les droits parentaux et le régime d'assurances vie, maladie et salaire. Le salarié sur appel qui bénéficiait de l'indemnité de huit pour cent (8 %) avant la signature de la convention collective, continue de recevoir la même indemnité jusqu'à son départ définitif. Le taux horaire ou le taux de salaire n'est pas majoré de sept pour cent (7 %) ou de huit pour cent (8 %) pour le paiement des heures supplémentaires.
- 35,04 Le salarié occasionnel ou le salarié embauché sur un emploi sur appel et qui n'a pas acquis le droit d'être inscrit sur la liste des salariés sur appel bénéficie du taux horaire prévu pour le salarié en période d'essai jusqu'à ce que celui-ci acquiert son droit d'être inscrit sur la liste visée conformément au paragraphe 17,02.
- 35,05 Le salarié est rémunéré suivant les rangements et les échelles de salaire prévus aux annexes A-2 et A-3 et ce, pour la durée de la convention collective.

Les taux horaires en période d'essai des annexes A-2 et A-3 sont ajustés à compter de la période de paie suivant une modification du taux du salaire minimum prévu à la Loi sur les normes du travail afin de maintenir un écart minimum de cinquante cents (0.50) entre le taux horaire en période d'essai et le taux du salaire minimum.

35,06 Le salarié étudiant est rémunéré suivant l'échelle de salaire prévue à l'annexe A-4.

Les taux horaires de l'annexe A-4 sont ajustés à compter de la période de paie suivant une modification du taux du salaire minimum prévu à la Loi sur les normes du travail afin de maintenir un écart minimum de cinquante cents (0.50) entre le taux horaire de l'étudiant et le taux du salaire minimum.

Taux de salaire

35,07 *Abrogé.*

35,08 *Abrogé.*

35,09 *Abrogé.*

35,10 *Abrogé.*

35,11 Période du 1^{er} avril 2017 au 31 décembre 2017

Les taux horaires en vigueur le 31 mars 2017 sont majorés de un pour cent (1%) avec effet au 1^{er} avril 2017. Les sommes payables en vertu de la majoration seront établies en tenant compte de la période durant laquelle un employé a eu droit à son traitement de salaire depuis le 1^{er} avril 2017.

35,12 Période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018

Les taux horaires en vigueur le 31 décembre 2017 sont majorés de deux pour cent (2%) avec effet au 1^{er} janvier 2018.

Salarié étoilé

- 35,13 Le salarié dont le taux de salaire le 31 mars 2013 est plus élevé que le taux horaire maximum de la nouvelle échelle salariale applicable au salarié le 1^{er} avril 2013 pour sa catégorie d'emplois, bénéficie, à la date de majoration des taux de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à cinquante pour cent (50%) du pourcentage d'augmentation applicable le 1^{er} avril de la période en cause, par rapport au 31 mars précédent, sur le taux de salaire en vigueur le 31 mars précédent correspondant à sa catégorie d'emplois.
- 35,14 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe 35,13 a pour effet de situer au 1^{er} avril un salarié qui était hors taux le 31 mars précédent à un taux de salaire inférieur au taux de salaire correspondant à sa catégorie d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage d'ajustement nécessaire pour permettre à ce salarié d'atteindre ce taux de salaire.
- 35,15 La différence entre le pourcentage d'augmentation du taux de salaire correspondant à la catégorie d'emplois du salarié et le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes 35,13 et 35,14, lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 mars précédent.
- 35,16 Dans les cas prévus au paragraphe 35,15, le montant forfaitaire horaire est versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.
- 35,17 Le taux de salaire du salarié hors taux (étoilé) ne peut servir de référence aux fins de l'équité ou de la relativité salariale.

35,18 Salarié étudiant

Les paragraphes 35,01, 35,03 à 35,05 35,07 à 35,09, 35,13 à 35,17 ne s'appliquent pas à la catégorie du personnel étudiant.

Le salarié étudiant bénéficie du pourcentage d'augmentation consenti aux paragraphes 35,11 et 35,12 pour les années 2017 et 2018, tel que prévu à l'annexe A-4.

- 35,19 Malgré les paragraphes 35,05, 35,06, la modification du taux horaire au dossier au salarié est effectuée à compter de la première période de paie suivant la date de signature de la convention collective.

ARTICLE 36 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 36,01 Tout travail requis d'un salarié par l'employeur, en plus de quarante (40) heures par semaine, est considéré comme des heures supplémentaires et entraîne une majoration de cinquante pour cent (50 %) du salaire régulier du salarié ou de son taux horaire.

Malgré ce qui précède, tout travail requis d'un salarié par l'employeur à l'occasion d'un salon ou d'une exposition est rémunéré à taux simple pour chaque heure ainsi travaillée. Le salarié peut recevoir en compensation des heures effectuées en sus de sa journée régulière de travail, un congé d'une durée équivalente 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.

Aux fins du présent paragraphe, le travail effectué par un salarié, en dehors de sa semaine régulière de travail, rémunéré à taux simple est considéré comme des heures supplémentaires.

36,02 Le travail effectué par un salarié, en dehors et en continuité de sa journée de travail, est considéré comme des heures supplémentaires en sus de quarante (40) heures par semaine.

36,03 Les heures supplémentaires sont payées au salarié qui présente sa feuille de temps dûment signée approuvée par son supérieur immédiat, le tout conformément au paragraphe 38.03.

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

36,04 Les congés accumulés suivant le paragraphe 36,03 qui n'ont pas été pris par le salarié lui sont payés à la fin de l'année financière ou à la fin de la saison selon la première éventualité

36,05 Lorsqu'un salarié effectue en heures supplémentaires, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée régulière de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit, pour le repas, à une demi-heure (1/2) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires.

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

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure est rémunérée au taux d'heures supplémentaires applicable et l'employeur fournit le repas du salarié.

Aux fins du présent paragraphe, les périodes normales de repas sont les suivantes sauf pour le personnel de restauration et d'hébergement pour lequel les périodes de repas sont déterminées selon les besoins du service :

déjeuner :	7 h 00 à 8 h 00
dîner :	11 h 00 à 12 h 00
souper :	16 h 30 à 18 h 00
repas de nuit :	24 h 00 à 1 h 00

36,06 Le salarié qui n'a pas été requis au préalable et qui accepte de revenir travailler pour effectuer du travail, reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures à taux simple.

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

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

36,07 Le travail en temps supplémentaire dans un secteur ou département de travail est confié en priorité aux salariés appartenant à la catégorie d'emplois visée en tenant compte de leur rang sur la liste, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

ARTICLE 37- ALLOCATIONS ET PRIMES

37,01 Allocation de disponibilité

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

Le salarié inscrit à l'horaire avec la mention « en disponibilité » reçoit une rémunération d'une heure à taux simple pour la journée si ses services ne sont pas requis par l'employeur au cours de cette journée.

Le salarié visé à l'alinéa précédent doit vérifier auprès de son supérieur immédiat, avant vingt heures (20 h) la veille pour le quart du matin et deux heures (2 h) avant le début du quart de travail de soir ou de nuit, si ses services sont requis.

Le salarié qui fait défaut de vérifier s'il doit rentrer ou non au travail ne peut réclamer la rémunération d'une heure.

37,02 Allocation pour outils

Lorsqu'un salarié régulier sur horaire, appartenant à la catégorie d'emplois de cuisinier, est requis par l'employeur de fournir ses couteaux personnels, il reçoit en compensation des frais de remplacement et d'usure une allocation annuelle de 95 \$.

Lorsque, à la demande expresse de l'employeur, le salarié appartenant à la catégorie d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien est requis de fournir ses outils personnels jugés nécessaires par l'employeur, il reçoit en compensation des frais de remplacement et d'usure des outils, une allocation annuelle de 100,00 \$.

37,03 Prime de nuit

Le salarié dont la moitié ou plus de l'horaire régulier est compris entre 0 h 00 et 7 h 00, a droit à une prime de nuit de \$1.03 l'heure pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire.

La prime de nuit prévue au paragraphe 37,03, est majorée du pourcentage d'augmentation consenti à l'article 35.

37 04 Prime de formateur

Le salarié appelé à donner, dans l'exercice de ses fonctions, une formation à un salarié ou à plusieurs salariés dont le plan de formation a été préalablement approuvé par l'employeur reçoit une prime de cinq pour cent (5 %) sur son taux horaire pour le temps de préparation, le temps de déplacement et la durée de la formation.

37,05 Les allocations et primes prévues à l'article 37 de même que les autres primes prévues à la convention collective remplacent tous les régimes existants.

- 37,06 Le droit au paiement des primes, allocations diverses ou droits acquis non prévus à la convention collective est définitivement aboli à la date de signature de la convention collective.

ARTICLE 38 - VERSEMENT DES GAINS

- 38,01 La paie des salariés leur est versée par dépôt direct à l'institution financière de leur choix à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié ou un congé hebdomadaire, la paie est versée le mercredi précédent.
- 38,02 Les informations accompagnant le talon de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets : l'identification du salarié; la catégorie d'emploi ; la date d'émission du chèque ou du dépôt de la paie; la date de fin de la période de travail; le nombre d'heures payées à taux régulier; le nombre d'heures payées en temps supplémentaire; le taux horaire de la personne salariée; le salaire brut; le détail des retenues effectuées; le salaire net; l'état des différentes banques (vacances, maladie).
- 38,03 Les primes et allocations, sauf si autrement stipulé, sont payées à la période de paie qui suit leur réclamation et approbation. Le temps supplémentaire est remboursé au salarié au cours de la période de paie qui suit la réclamation.
- 38,04 Les sommes que l'employeur doit payer à un salarié en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties en disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement.
- 38,05 Le salaire annuel d'un salarié s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine régulière de travail, multiplié par 52,18 semaines.
- 38,06 Avant de réclamer d'un salarié les montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte le salarié sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas d'entente entre l'employeur et le salarié sur le mode de remboursement, l'employeur peut effectuer la retenue nécessaire pour recouvrer les sommes dues. Cependant, l'employeur ne prélèvera jamais plus de dix pour cent (10 %) du salaire brut du salarié par paie.

ARTICLE 39 - FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

- 39,01 Les dispositions du présent article visent tout salarié régulier sur horaire qui, à la demande de l'employeur, est l'objet d'un changement du lieu de travail impliquant un changement de domicile.
- 39,02 Les modalités d'application et les allocations applicables au salarié sont celles prévues aux politiques et procédures administratives en vigueur à la Société.

ARTICLE 40 - FRAIS DE VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE

- 40,01 Lorsqu'un salarié est appelé à se déplacer, sur autorisation de l'employeur, ses frais de déplacement et de séjour lui sont remboursés selon les politiques et procédures administratives en vigueur à la Société.

ARTICLE 41 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

41,01 Pourboires

L'employeur perçoit des frais de service de 12,5 % qui sont redistribués entre les salariés du personnel de restauration qui ont effectué le service lors d'une convention, d'un banquet, d'un repas d'un groupe organisé de clients, appuyés par un contrat de vente, ou lors de la vente d'un forfait.

41,02 Rapport de caisse

Le salarié qui travaille en salle à manger bénéficie de quinze (15) minutes rémunérées après son horaire journalier de travail pour effectuer son rapport de caisse.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut faire effectuer le rapport de caisse du salarié à l'intérieur de son horaire de travail si le service le permet.

La vérification du tiroir-caisse est effectuée en présence du salarié concerné.

ARTICLE 42 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

42,01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} avril 2017 et se termine le 31 décembre 2018.

42,02 *Abrogé.*

42,03 Toute mésentente ou grief né(e) avant la signature de la convention collective doit être réglé(e) comme prévu à la convention collective qui a donné lieu au grief tout en précisant que les arbitres qui procéderont dans ces dossiers sont ceux désignés à la présente convention collective.

42,04 La convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

42,05 Le droit de grève et de lock-out est interdit pendant la durée de la convention collective.

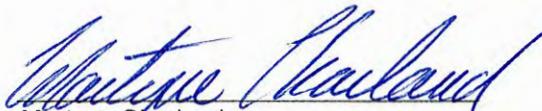
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, le 24 janvier 2019.

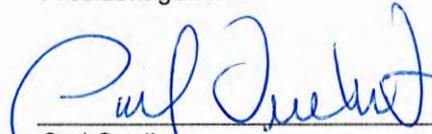
SOCIÉTÉ DES ÉTABLISSEMENTS
DE PLEIN AIR DU QUÉBEC

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

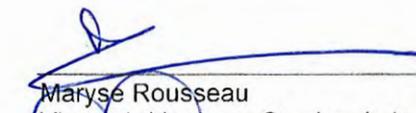

Guylaine Berthiaume
Présidente directrice générale *par intérim*

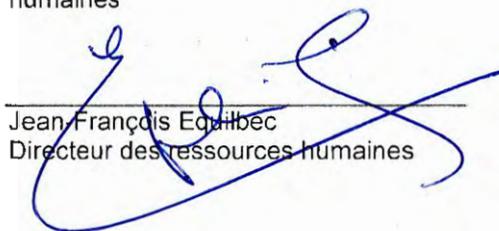

Christian Daigle
Président général


Martyne Charland
Vice-présidente ressources humaines


Carl Ouellet
Secrétaire général


Nathalie Huppé
Partenaire d'affaires ressources
humaines


Marysé Rousseau
Vice présidente au Service de la négociation


Jean-François Equilbec
Directeur des ressources humaines


Sébastien Lecours
Conseiller au Service de la négociation

LETTRE D'ENTENTE 1

Lettre d'entente relative à l'hébergement.

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, conviennent de ce qui suit à l'égard de l'hébergement pour le personnel du Gîte du Mont-Albert :

1. Les salariés ne sont pas tenus de résider à leur lieu de travail. Cependant, l'employeur permet à des salariés de se loger de façon régulière ou occasionnelle dans les endroits réservés à cette fin au cours de leur période d'emploi. Il s'agit de logements d'accommodation mis à la disposition des salariés en fonction de leur disponibilité et pour lesquels des frais d'hébergement et/ou de repas sont exigés par la Société en vertu des politiques en vigueur.
2. Il est entendu que cette décision ne peut avoir pour effet de consentir des conditions de travail non prévues à la convention collective et l'employeur ne peut se faire opposer la perte de droits acquis si les bâtiments réservés ne sont plus disponibles à cette fin.

Annexe A-1
INDEX

No catégorie d'emplois	Description	Rangement	Annexe Taux horaire
201-10	Auditeur de nuit (1)	2	A-2
264-10	Technicien administration cl. Nominale (1)	4	A-2
416-05	Ouvrier certifié d'entretien	5	A-2
416-15	Préposé à l'entretien	4	A-2
446-15	Cuisinier classe 1	5	A-2
446-20	Cuisinier classe 2	3	A-2
446-25	Pâtissier	4	A-2
446-35	Préposé cafétéria et cuisine	2	A-2
446-40	Aide à la cuisine	1	A-2
447-05	Chef de rang 1	4	A-2
447-10	Barman avec pourboires	2	A-3
447-15	Serveur	3	A-3
450-05	Nettoyeur-laveur	1	A-2
450-10	Préposé aux chambres	1	A-2
450-20	Chef d'étage	4	A-2
451-15	Gardien nettoyeur	1	A-2
700-05	Préposé au service à la clientèle	3	A-2
701-05	Chef de partie	7	A-2
702-25	Commis salle à manger	1	A-3
816-20	Surveillant-sauveteur	3	A-2

1 Catégorie du personnel administratif et de bureau

**Gîte du Mont-Albert
Annexe A - 2 (Taux horaire)**

Rangement 1

No corps et classe d'emploi	Description	Échelon	1er avril 2017	1er mai 2017	1er janvier 2018
446-40	Aide à la cuisine	Période d'essai	11,41 \$	11,75 \$	11,99 \$
450-05	Nettoyeur-laveur	1	11,90 \$	11,90 \$	12,14 \$
450-10	Préposé aux chambres	2	12,36 \$	12,36 \$	12,61 \$
451-15	Gardien nettoyeur	3	12,85 \$	12,85 \$	13,11 \$
		4	13,38 \$	13,38 \$	13,65 \$
		5	13,90 \$	13,90 \$	14,18 \$
		6	14,45 \$	14,45 \$	14,74 \$

Rangement 2

No corps et classe d'emploi	Description	Échelon	1er avril 2017	1er janvier 2018
201-10	Auditeur de nuit	Période d'essai	12,17 \$	12,41 \$
446-35	Préposé cafétéria et cuisine	1	12,65 \$	12,90 \$
		2	13,17 \$	13,43 \$
		3	13,70 \$	13,97 \$
		4	14,23 \$	14,51 \$
		5	14,83 \$	15,13 \$
		6	15,40 \$	15,71 \$

**Gîte du Mont-Albert
Annexe A - 2 (Taux horaire)**

Rangement 3

No corps et classe d'emploi	Description	Échelon		
		1er avril 2017	1er janvier 2018	
446-20	Cuisinier classe 2	Période d'essai	12,98 \$	13,24 \$
700-05	Préposé au service à la clientèle	1	13,51 \$	13,78 \$
816-20	Surveillant-sauveteur	2	14,04 \$	14,32 \$
		3	14,62 \$	14,91 \$
		4	15,19 \$	15,49 \$
		5	15,80 \$	16,12 \$
		6	16,43 \$	16,76 \$

Rangement 4

No corps et classe d'emploi	Description	Échelon		
		1er avril 2017	1er janvier 2018	
264-10	Technicien administration cl. nominale	Période d'essai	13,84 \$	14,12 \$
416-15	Préposé à l'entretien	1	14,39 \$	14,68 \$
446-25	Pâtissier	2	14,97 \$	15,27 \$
447-05	Chef de rang 1	3	15,55 \$	15,86 \$
450-20	Chef d'étage	4	16,20 \$	16,52 \$
		5	16,83 \$	17,17 \$
		6	17,52 \$	17,87 \$

Gîte du Mont-Albert
Annexe A - 2 (Taux horaire)

Rangement 5

No corps et classe d'emploi	Description	Échelon	1er avril 2017	1er janvier 2018
416-05	Ouvrier certifié d'entretien	Période d'essai	14,77 \$	15,07 \$
446-15	Cuisinier classe 1	1	15,34 \$	15,65 \$
		2	15,98 \$	16,30 \$
		3	16,59 \$	16,92 \$
		4	17,27 \$	17,62 \$
		5	17,95 \$	18,31 \$
		6	18,67 \$	19,04 \$

Rangement 6

No corps et classe d'emploi	Description	Échelon	1er avril 2017	1er janvier 2018
		Période d'essai	15,74 \$	16,05 \$
		1	16,36 \$	16,69 \$
		2	17,01 \$	17,35 \$
		3	17,70 \$	18,05 \$
		4	18,39 \$	18,76 \$
		5	19,14 \$	19,52 \$
		6	19,91 \$	20,31 \$

Gîte du Mont-Albert
Annexe A - 2 (Taux horaire)

Rangement 7

No corps et classe d'emploi	Description	Échelon	1er avril 2017	1er janvier 2018
701-05	Chef de partie	Période d'essai	16,77 \$	17,11 \$
		1	17,45 \$	17,80 \$
		2	18,13 \$	18,49 \$
		3	18,88 \$	19,26 \$
		4	19,61 \$	20,00 \$
		5	20,41 \$	20,82 \$
		6	21,22 \$	21,64 \$

Gîte du Mont-Albert
Annexe A - 3 (Taux horaire)

Commis salle à manger (702-25) / rangement 1

Échelon	1er avril 2017	1er mai 2017	1er janvier 2018
Période d'essai	9,80 \$	9,95 \$	10,15 \$
1	10,03 \$	10,03 \$	10,23 \$

Barman avec pourboire (447-10) / rangement 2

Échelon	1er avril 2017	1er mai 2017	1er janvier 2018
Période d'essai	9,80 \$	9,95 \$	10,15 \$
1	9,90 \$	9,95 \$	10,15 \$
2	10,27 \$	10,27 \$	10,48 \$
3	10,66 \$	10,66 \$	10,87 \$
4	11,12 \$	11,12 \$	11,34 \$
5	11,53 \$	11,53 \$	11,76 \$
6	12,01 \$	12,01 \$	12,25 \$
7	12,47 \$	12,47 \$	12,72 \$

Serveur 1 (447-15) / rangement 3

Échelon	1er avril 2017	1er mai 2017	1er janvier 2018
Période d'essai	9,80 \$	9,95 \$	10,15 \$
1	10,14 \$	10,14 \$	10,34 \$
2	10,53 \$	10,53 \$	10,74 \$

Gîte du Mont-Albert
Annexe A - 4 (Taux horaire)

TAUX DE SALAIRE DES ÉTUDIANTS

No corps et classe d'emploi	Description	Échelon	1er avril 2017	1er mai 2017	1er janvier 2018
990-10	Étudiant sans pourboire	1	11,36 \$	11,75 \$	11,99 \$

No corps et classe d'emploi	Description	Échelon	1er avril 2017	1er mai 2017	1er janvier 2018
990-10	Étudiant avec pourboires	1	9,80 \$	9,95 \$	10,15 \$

No corps et classe d'emploi	Description	Échelon	1er avril 2017	1er mai 2017	1er janvier 2018
906-10	Surveillant sauveteur étudiant	1	11,36 \$	11,75 \$	11,99 \$
		2	11,36 \$	11,75 \$	11,99 \$
		3	11,74 \$	11,75 \$	11,99 \$
		4	12,27 \$	12,27 \$	12,52 \$
		5	12,80 \$	12,80 \$	13,06 \$