

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:
Auberge Port-Menier

1^{er} janvier 2018 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 collective et interprétation | 1 |
| 2. Reconnaissance du syndicat et champ d'application | 3 |
| 3. Responsabilités et fonctions de l'employeur | 5 |
| 4. Régime syndical | 7 |
| 5. Droit d'affichage et transmission de documents | 8 |
| 6. Réunions syndicales | 9 |
| 7. Absence pour activités syndicales | 9 |
| 8. Absence pour activités paritaires | 11 |
| 9. Comité de relations du travail | 11 |
| 10. Représentation syndicale | 12 |
| 11. Procédure de règlement des griefs | 13 |
| 12. Arbitrage | 15 |
| 13. Mesures disciplinaires et administratives | 16 |
| 14. Classification et classement | 19 |
| 15. Évaluation | 26 |
| 16. Service | 27 |
| 17. Reclassement | 28 |
| 18. Mouvement de personnel | 29 |
| 19. Pratiques administratives | 34 |
| 20. Formation et perfectionnement | 35 |
| 21. Langue de travail | 35 |
| 22. Santé et sécurité au travail | 35 |
| 23. Costumes et uniformes | 36 |
| 24. Heures de travail | 36 |
| 25. Absence sans salaire | 38 |
| 26. Charges publiques et services communautaires | 39 |
| 27. Absence pour affaires judiciaires | 40 |
| 28. Vacances | 40 |
| 29. Jours fériés et chômés | 41 |
| 30. Congés sociaux | 42 |
| 31. Droits parentaux | 43 |
| 32. Accidents du travail | 46 |
| 33. Régime de retraite | 48 |
| 34. Rémunération | 48 |
| 35. Heures supplémentaires | 51 |
| 36. Allocation spéciale | 52 |
| 37. Versement des gains | 52 |
| 38. Frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle | 53 |
| 39. Durée de la convention collective | 53 |
| | |
| Lettre d'entente 1 | Salariés appelés à travailler à Sépaq Anticosti |
| Lettre d'entente 2 | Somme forfaitaire à la signature de la convention collective |
| Lettre d'entente 3 | Chevauchement des échelons suite à la modification des échelles de salaire |
| | |
| Annexes A-3 et A-4 | Échelles de salaire et rangements |
| Annexe A-5 | Échelle de salaire - étudiant |

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE 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 des salariés.

1,02 Dans la présente convention collective, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose:

- a) Affectation : désignation d'une personne à une fonction ou à un emploi déterminé dans un classement identique à celui qu'il occupe déjà;
- b) Année financière : l'année financière de la Société des établissements de plein air du Québec s'étend du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année;
- c) 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.

- d) Emploi saisonnier : emploi pour lequel les services d'un salarié sont requis, en raison des exigences du service, chaque année pendant au moins soixante-dix (70) jours;
- e) 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 rempli 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 sous réserve du paragraphe 18,19;
- f) Employeur : la Société des établissements de plein air du Québec;
- g) Enfant à charge : un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, ni marié ni uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du salarié pour son soutien et qui

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

- h) Jour : espace de temps d'une durée de vingt-quatre (24) heures s'écoulant de 00h00 à 24h00;
- i) Lieu de travail : le point déterminé par l'employeur où le salarié reçoit régulièrement ses instructions, rend compte de ses activités et à partir duquel, s'il y a lieu, il effectue normalement ses déplacements pour les besoins du travail;
- j) Mouvement latéral : mouvement de dotation permettant de combler un emploi d'un établissement par un salarié qui occupe un emploi dont le rangement est le même que celui de l'emploi à combler;
- k) Mutation : mouvement de dotation permettant de combler un poste par un salarié d'un établissement de la Société d'une autre unité de négociation représentée par le syndicat et dont la catégorie d'emplois est la même que celle du poste à combler.
- l) Promotion : l'accès d'un salarié à une catégorie d'emplois d'une autre classification comportant une échelle ou un taux de salaire supérieur;
- m) Salarié : un salarié qui fait partie de l'unité de négociation décrite à l'article 2 de la convention collective;
- n) Salarié saisonnier : un salarié qui occupe un emploi saisonnier et dont le nom apparaît sur une des listes de rappel des salariés saisonniers;
- o) Salarié étudiant : un salarié qui présente une attestation d'inscription d'un établissement d'enseignement reconnu aux fins de l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme;
- p) Salarié occasionnel : un salarié qui occupe un emploi occasionnel, ou un emploi saisonnier pour lequel il n'a pas acquis de droit de rappel, ou qui remplace un salarié temporairement absent pour congé autorisé selon les dispositions de la convention collective;
- q) Secteur de travail : le regroupement de salariés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat;
- r) Semaine : une période de sept (7) jours consécutifs s'étendant de 00 h 00 le dimanche à minuit à la fin du septième jour;
- s) 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;
- t) 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;
- u) Syndicat : le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.;

- v) Unité de négociation : l'unité de négociation décrite à l'article 2 de la convention collective.
- 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 signées par les parties et apparaissant aux présentes font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION

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

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

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

Champ d'application

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

- a) Pour le salarié occasionnel : ce salarié bénéficie des avantages de la convention collective que relativement aux sujets suivants :

- art. 1 l'interprétation;
- art. 2 la reconnaissance du syndicat et le champ d'application;
- art. 3 les responsabilités et fonctions de l'employeur et les pratiques interdites;
- art. 4 le régime syndical;
- art. 5 le droit d'affichage et la transmission de documents;
- art. 6 les réunions syndicales;
- art. 13 les mesures administratives et disciplinaires (par. 13,01);
- art. 14 la classification et le classement (par. 14,01 à 14,03);
la création de nouvelles catégories d'emplois et modification d'attributions (par. 14,04 à 14,11);
la détermination de l'échelon (par. 14,12 à 14,16);
la désignation provisoire, remplacement temporaire et nécessités du service (par. 14,21);
- art. 15 l'évaluation (pour le salarié qui occupe un emploi saisonnier ;
- art. 16 le service (par. 16,01 et 16,04);
- art. 18 le mouvement de personnel (par. 18,01 3 b), 18,14, 18,21 et 18,22);
- 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 l'absence pour affaires judiciaires (par. 27,02 à 27,07);
- art. 28 les vacances;
- art. 29 les jours fériés et chômés;
- art. 30 les congés sociaux;
- art. 31 les droits parentaux;
- art. 32 les accidents du travail et les maladies professionnelles (par. 32,06);
- art. 33 le régime de retraite;
- art. 34 la rémunération;
- art. 35 les heures supplémentaires;
- art. 36 l'allocation spéciale;
- art. 37 le versement des gains;
- art. 38 les frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle;
- art. 39 la durée de la convention collective.

Lettre d'entente 1 - Salariés appelés à travailler à Sépaq Anticosti

Lettre d'entente 2 - Somme forfaitaire à la signature de la convention collective

Lettre d'entente 3 - Chevauchement des échelons suite à la modification des échelles de salaire

Annexes

A-3 et A-4 - Échelles de salaire et rangements

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

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

Le salarié qui n'a pas acquis le droit au rappel sur un emploi à caractère saisonnier bénéficie des dispositions consenties au salarié occasionnel.

- b) Pour le salarié étudiant : ce salarié bénéficie des avantages de la convention collective que relativement à :

- art. 1 l'interprétation;
- art. 2 la reconnaissance du syndicat et le champ d'application;
- art. 3 les responsabilités et fonctions de l'employeur et les pratiques interdites;
- art. 4 le régime syndical;
- art. 5 le droit d'affichage et la transmission de documents;
- art. 6 les réunions syndicales;
- art. 13 les mesures administratives et disciplinaires (par. 13,01);
- art. 16 le service (par. 16,01 et 16,04);
- art. 18 le préavis de mise à pied (par. 18,21 et 18,22);
- art. 21 la langue de travail;
- art. 22 la santé et sécurité du travail;
- art. 23 les costumes et uniformes;
- art. 24 les heures de travail;
- art. 27 l'absence pour affaires judiciaires (par. 27,02 à 27,07);
- art. 28 les vacances;
- art. 29 les jours fériés et chômés;

- art. 30 les congés sociaux;
- art. 31 les droits parentaux;
- art. 32 les accidents du travail et les maladies professionnelles (par. 32,06);
- art. 34 la rémunération (par. 34,06 et 34,19);
- art. 35 les heures supplémentaires;
- art. 37 le versement des gains;
- art. 38 les frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle;
- art. 39 la durée de la convention collective.

Annexe

A-5 - Échelle de salaire - étudiant

Ce salarié bénéficie uniquement de l'échelle de salaire prévue à l'annexe A-5. Toutefois, le salaire versé à l'étudiant ne peut être supérieur à celui établi à la convention collective pour le poste occupé par un salarié saisonnier ou occasionnel.

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

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

ARTICLE 3 - RESPONSABILITÉS ET FONCTIONS DE L'EMPLOYEUR

- 3,01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur, sauf dans la mesure où la convention collective contient une stipulation expresse à l'effet contraire.
- 3,02 Dans le cas où un salarié est poursuivi en justice ou est assigné à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf dans 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, au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur, mais à ses frais.

- 3,03 Malgré la notion de faute lourde prévue au paragraphe précédent, 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 précédent 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 3,03, 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 Discrimination

Les parties conviennent que tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre un salarié pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne ou pour son état de grossesse ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la 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.

3,05 Harcèlement sexuel

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

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 traitement.

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. Une copie de la réponse écrite au salarié est transmise au représentant syndical désigné.

Toute plainte ou dénonciation est traitée confidentiellement.

3,06 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.

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

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.

Lorsque l'employeur reçoit un grief 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.

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

Tout grief est traité confidentiellement.

- 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

Cotisation

- 4,01 L'employeur déduit de la paie de chaque salarié un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- 4,02 Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du syndicat, dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du syndicat. Ce montant ne comprend pas les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un quelconque de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.
- 4,03 Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant le salaire du salarié, tout changement dans le montant à déduire du salaire du salarié prend effet à compter de la date effective du changement de salaire.
- 4,04 Dans le cas d'un salarié embauché après l'entrée en vigueur de la convention collective, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.

4,05 À chaque période de paie, l'employeur transmet au syndicat un chèque représentant le montant total des déductions ainsi faites, accompagné d'une liste produite selon les facilités de l'équipement utilisé par l'employeur, indiquant les nom et prénom, sexe, adresse domiciliaire, numéro de téléphone lorsque disponible et sauf si confidentiel, adresse du lieu de travail, état civil, statut, classement, date d'entrée en fonction, centre de responsabilité, et taux de salaire des salariés affectés par la déduction, ainsi que le montant des déductions individuelles.

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

L'employeur doit informer le syndicat au moins soixante (60) jours à l'avance de toute modification dans les modalités de transmission des informations.

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

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

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

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

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

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

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

4,09 Le syndicat et l'employeur s'engagent à assurer la confidentialité des renseignements échangés entre les parties en vertu de la convention collective et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils sont transmis.

ARTICLE 5 - DROIT D'AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS

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

- 5,02 Le syndicat, sous la signature d'un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur tout avis de convocation d'assemblée, ou tout autre document de nature syndicale.
- 5,03 Le syndicat, par des représentants dûment autorisés, peut remettre aux salariés sur les lieux de travail, pendant les périodes de repas ou de repos, ou au début ou à la fin de chaque période de travail, tout document de nature syndicale.
- 5,04 L'employeur transmet au syndicat copie de tout document relatif à la convention collective émis à l'intention des salariés.
- 5,05 L'employeur remet un exemplaire de la convention collective à chaque salarié dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date officielle de la transmission d'un exemplaire de la convention collective au syndicat et à tout nouveau salarié au moment de son entrée en fonction. Il en est de même lors d'une modification. Le salarié peut choisir de recevoir ces documents par courrier électronique ou sur support électronique.
- De plus, il remet à chaque nouveau salarié un tiré à part de tout dépliant explicatif au régime de retraite dans la mesure où ce régime lui est applicable ainsi qu'une copie du plan de classification de son corps d'emploi. Toutes modifications subséquentes sont transmises à l'ensemble des salariés concernés.
- 5,06 Le salarié reçoit un avis de chaque modification à son salaire ou à son classement.
- 5,07 Tous les documents de nature personnelle, émanant des bureaux de l'administration ou de la Vice-présidence aux ressources humaines, sont acheminés aux salariés sous enveloppe scellée au lieu d'origine.

ARTICLE 6 - RÉUNIONS SYNDICALES

- 6,01 Le syndicat, par l'entremise de son représentant, peut être autorisé par le représentant de l'employeur désigné à cette fin, à la suite d'une demande verbale présentée dans un délai raisonnable, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local approprié, en dehors des heures de travail.
- 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'enquête, demande de renseignements, ou toute autre information syndicale.
- 6,03 Lorsque l'usage de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, le syndicat s'engage à en acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l'employeur ne charge pas de frais de location.

ARTICLE 7 - ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

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

7,02 L'employeur paie, pour la durée de la convention collective, un maximum de cinq (5) jours ouvrables par année financière, comme congés payés, pour la participation des salariés aux activités officielles du syndicat incluant, sous réserve des dispositions de la convention collective, le temps de préparation des séances des comités prévus à la convention collective, ou autres activités syndicales.

7,03 La détermination des jours d'absence prévus à l'article 7 doit être établie pour tenir compte du temps de déplacement nécessaire au salarié entre son lieu de travail et le lieu de la réunion :

- a) avant la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre son lieu de travail et le lieu de la rencontre, sous réserve d'utilisation d'un véhicule personnel, celui-ci étant déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus sur les autoroutes et d'une (1) heure par quatre-vingt (80) kilomètres parcourus sur les routes principales et autres routes;
- b) la durée de la rencontre;
- c) après la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre le lieu de la rencontre et son lieu de travail, sous réserve d'utilisation d'un véhicule personnel, celui-ci étant déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus sur les autoroutes et d'une (1) heure par quatre-vingt (80) kilomètres parcourus sur les routes principales et les autres routes;
- d) la ou les périodes normales de repas, le cas échéant, à raison d'une (1) heure par repas.

De plus, lorsque la somme des périodes mentionnées aux sous-paragraphes a), b), c) et d) excède le nombre d'heures de sa journée régulière de travail, le salarié se voit également garantir une période minimale de repos de douze (12) heures consécutives entre la fin de son travail et la reprise de son travail.

7,04 Le permis d'absence prévu à l'article 7 est accordé, lorsque toutes les conditions prévues aux sous-paragraphes a), b) et c) suivants sont remplies, au salarié dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service, ou au salarié dont les fonctions sont essentielles à la bonne marche du service s'il peut être remplacé pendant toute la durée de l'absence :

- a) la demande doit être faite par écrit au supérieur immédiat, sur le formulaire prévu à cet effet, au moins sept (7) jours avant la date du début de l'absence;
- b) la demande doit être signée par le salarié et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que le salarié est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de la demande. La signature du représentant autorisé du syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur la demande de permis d'absence;
- c) tout refus doit être signifié par l'employeur au moins trois (3) jours avant la date du début de l'absence.

7,05 Dans le cas de permis d'absence ou de 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 des dispositions du paragraphe 7,02.

Le syndicat rembourse à l'employeur le salaire brut et les avantages sociaux du salarié pour la durée de son absence ou de sa libération ainsi que les heures supplémentaires requises pour pallier son absence.

7,06 Le remboursement prévu au paragraphe 7,05 sera payé dans les soixante (60) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel accompagné d'une copie du formulaire de permis d'absence pour activités 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.

7,07 L'employeur convient d'accorder à tout salarié sur demande écrite faite au moins quinze (15) jours à l'avance, un congé sans solde pour occuper un emploi à plein temps au sein du syndicat ou d'un organisme supérieur. Ce salarié doit donner à l'employeur un avis de deux (2) semaines avant de revenir au travail. À son retour au travail, le salarié qui a obtenu un congé sans solde se voit attribuer le poste qu'il occupait avant son départ, et conserve le classement et le salaire auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas quitté le service de l'employeur.

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

ARTICLE 8 - ABSENCE POUR ACTIVITÉS PARITAIRES

8,01 Un salarié qui est membre d'un comité paritaire prévu à la convention collective, ou constitué au cours de ladite convention, a le droit de s'absenter sans perte de salaire et de congé hebdomadaires pour assister aux séances de ce comité, ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche.

8,02 Le salarié dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du présent article reçoit en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, le salarié reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150%) du traitement de sa journée régulière de travail.

Malgré ce qui précède, le salarié qui participe à une activité paritaire prévue au présent article durant sa période de mise à pied reçoit, pour la durée de la rencontre, une rémunération à taux simple. Le salarié est assuré d'une rémunération minimale de trois (3) heures.

8,03 La détermination du temps d'absence prévu au présent article est celle apparaissant au paragraphe 7,03.

8,04 Il est entendu que le salarié visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé son supérieur immédiat.

ARTICLE 9 - COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

9,01 Les parties forment localement un comité de relations du travail composé d'au plus quatre (4)

membres, dont deux (2) personnes désignées par l'employeur et deux (2) salariés désignés par le syndicat.

Le but du comité est:

- a) de favoriser de saines relations patronales-syndicales en étudiant des problèmes particuliers concernant les conditions de travail;
- b) de convenir d'ententes particulières, portant sur des sujets déterminés par les établissements, sous réserve de leur ratification par les parties signataires de la convention collective;
- c) de discuter et de recommander 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.

Favorisant une plus grande implication des salariés dans la gestion et le développement de leur établissement, le comité de relations du travail pourra soumettre toute recommandation à l'égard des sujets suivants :

- la formation du personnel;
- l'organisation du travail;
- des mesures de création, de maintien et de prolongation des emplois;
- le développement et la mise en valeur d'activités ou de nouveaux produits.

9,02 Les membres du comité se réunissent mensuellement à une date convenue entre les représentants spécifiquement désignés à cette fin au paragraphe 9,01 et adoptent les règles de procédure qu'ils jugent utiles à leur bon fonctionnement. Les représentants spécifiquement désignés se transmettent respectivement dans les cinq (5) jours précédant la rencontre, une grille de discussion comportant un exposé sommaire des divers sujets à discuter. Un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres du comité pour approbation et, ensuite, affiché à l'intention des salariés moins d'un mois après la tenue de la rencontre.

ARTICLE 10 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

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

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

10,02 Dans un délai de soixante (60) jours de la signature de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat une liste des personnes qui le représentent pour les fins de l'application de la convention collective, ainsi qu'une liste des personnes qui le représentent aux différentes étapes de la procédure des griefs, et il informe le syndicat de toute modification.

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

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

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

10,04 Un délégué syndical doit, autant que possible, faire partie du groupe de salariés compris dans son champ d'action.

10,05 Un délégué syndical ou représentant de griefs peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de salaire, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

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

10,06 L'employeur fera en sorte qu'un représentant du syndicat ou un délégué syndical qui doit rencontrer un salarié puisse avoir un endroit privé pour le faire.

10,07 Aux fins de l'article 11, le syndicat élit ou désigne, dans chacun des lieux de travail, un représentant de griefs.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

11,01 Les parties favorisent la tenue d'une rencontre entre le supérieur immédiat et le salarié avant le dépôt d'un grief. À cet égard, les articles 11 et 12 ne doivent pas être interprétés de façon à empêcher les salariés de discuter de leurs problèmes avec leurs supérieurs. Cependant, les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

11,02 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 peut, seul ou accompagné d'un délégué syndical, en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler avant de le soumettre à la procédure de règlement des griefs.

11,03 Grief individuel

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 ou le met à la poste à l'adresse de son supérieur immédiat dans le délai imparti. Une copie est transmise par le supérieur immédiat au service des relations du travail et par le salarié au comité de griefs du syndicat.

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

11,04 Grief collectif

Si plusieurs salariés se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective, le représentant des griefs peut, dans les trente (30) jours suivant l'évènement 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 au comité de griefs du syndicat.

11,05 Grief du syndicat

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

11,06 Grief de l'employeur

Lorsque l'employeur se croit lésé dans ses droits, il peut déposer un grief au syndicat selon la procédure prévue aux articles 11 et 12 en y apportant les adaptations nécessaires.

11,07 Exposé du grief

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

11,08 Réponse au grief

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

11,09 L'employeur et le syndicat doivent se rencontrer dans les quatorze (14) jours suivant la réponse de l'employeur afin d'étudier et de tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.

11,10 Le syndicat doit transmettre sa position par écrit à l'employeur dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre prévue au paragraphe 11,09.

11,11 L'employeur et le syndicat peuvent convenir de proroger les délais prévus aux paragraphes 11,09 et 11,10 au besoin.

11,12 Délai de rigueur

Les délais prévus aux articles 11 et 12, 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 ou réduit que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

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

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

- 11,13** L'employeur maintient le salaire du plaignant et du délégué syndical ou du représentant des griefs qui participent à la rencontre prévue à l'article 11.

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

Aux fins de participer aux rencontres mentionnées aux paragraphes précédents, le salarié est dispensé de fournir toute prestation de travail durant les périodes déterminées aux alinéas a), b), c) et d) du paragraphe 7,03.

- 11,14** Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est prorogé pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date officielle de la transmission d'un exemplaire de la convention collective ou de ses modifications au syndicat, et ce, uniquement pour les nouveaux droits qui y sont conférés.

- 11,15** Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin et elle lie l'employeur, le syndicat et les salariés en cause.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE

- 12,01** Si la décision de l'employeur est maintenue suite aux échanges entre les parties tel que prévu aux paragraphes 11,09 et 11,10, le syndicat peut soumettre le grief à un tribunal d'arbitrage pour audition dans les trente (30) jours suivant un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la date du dépôt du grief.

- 12,02** Le tribunal est constitué d'un arbitre nommé par les parties.

- 12,03** Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases ou procédures de règlement des griefs prévues aux articles 11 et 12.

- 12,04** Les personnes dont les noms suivent agissent comme arbitre pour la durée de cette convention : Martin Côté, Denis Provençal, Francine Lamy et Jean-Guy Ménard.

- 12,05** Les arbitres mentionnés au paragraphe 12,04 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.

- 12,06 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.
- 12,07 L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du travail en ce qui concerne l'arbitrage de griefs.
- 12,08 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 n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au fond pour décider de l'objection, il dispose de celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au fond.
- 12,09 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure, mais doit avoir été soumis à un représentant de l'employeur dans les délais prévus à l'article 11, et à l'arbitrage dans les délais prévus au paragraphe 12,01.
- 12,10 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.
- 12,11 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la date des plaidoiries, à moins que ce délai ne soit prorogé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 12,12 La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la convention collective doit être motivée; elle lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.
- 12,13 Les frais et honoraires de l'arbitre sont acquittés en parts égales entre les parties.
- 12,14 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.
- 12,15 Chaque partie assume les dépenses et les salaires de ses témoins.
- 12,16 Les griefs sont entendus suivant l'ordre des numéros de dossiers octroyés par le syndicat. Cependant, les griefs de congédiement, de harcèlement psychologique, de suspension et les griefs de l'employeur et du syndicat doivent être référés à l'arbitrage prioritairement, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 12,17 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 13 - MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

13,01 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 du représentant de l'employeur désigné à cette fin. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son délégué 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.

Sous réserve des paragraphes 13,02 et 15,04, le salarié peut ajouter sa version, s'il le juge à propos, à un document apparaissant à son dossier et obtenir copie d'un tel document.

Mesures administratives

13,02 Avertissement écrit

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

Aucun avertissement écrit au dossier d'un salarié ne lui est opposable et doit être retiré de son dossier ainsi que les documents s'y référant, s'il n'a pas été suivi, à l'intérieur d'un délai de huit (8) mois de service, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

13,03 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.

13,04 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 13,03 pour lesquels le relevé provisoire est sans salaire.

13,05 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. Seule la durée du relevé excédant trente (30) jours, la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa du paragraphe 13,03, ou la non-application du paragraphe 13,04, peut être contestée par grief, et ce, conformément à la procédure de règlement des

griefs prévue à la convention collective. Cette possibilité de grief constitue pour le salarié l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

13,06 Pendant la durée de son relevé provisoire, l'employeur peut utiliser le salarié à d'autres emplois, en autant qu'il soit qualifié pour le faire.

Mesures disciplinaires

13,07 Aux fins de l'application des paragraphes 13,07 à 13,14, une mesure disciplinaire s'entend de toute réprimande, de toute suspension et de tout congédiement.

13,08 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part du salarié à qui elle est imposée, sous réserve que les griefs de suspension ou de congédiement sont soumis conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective, dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.

13,09 Il est interdit à l'employeur de congédier ou suspendre une salariée pour la raison qu'elle est enceinte.

La salariée, qui croit avoir été congédiée ou suspendue pour ce motif, peut recourir à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur du congédiement ou de la suspension.

Le présent paragraphe n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de congédier ou suspendre une salariée pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

13,10 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer le salarié, par écrit, de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

13,11 Sous réserve du paragraphe 12,10 en matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

13,12 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 huit (8) mois de service, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, telle réprimande est retirée de son dossier.

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

13,14 Le salarié convoqué à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance et peut exiger, s'il le juge nécessaire, la présence de son délégué syndical ou de son représentant des griefs.

ARTICLE 14 - CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

Détermination de la catégorie d'emplois à l'embauche

14,01 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 selon les annexes A-3 ou A-4. 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.

14,02 Le salarié appelé à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions de deux (2) catégories distinctes d'emplois de la classification, alternativement au cours d'une même semaine pour une période définie ou pour des périodes définies de quatre (4) mois ou plus de travail au cours d'une même année, peut se voir attribuer un double classement, c'est-à-dire deux (2) classements correspondant respectivement aux différentes attributions qu'il exerce de façon principale et habituelle.

Sauf lorsqu'il y a une désignation à titre provisoire ou un remplacement temporaire ou une modification des attributions en raison des nécessités du service, le salarié est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, des attributions de la catégorie d'emplois à laquelle il appartient.

Toutefois, la période pendant laquelle un salarié se voit modifier ses attributions en raison des nécessités du service ne doit pas excéder six (6) mois par année financière à l'égard d'un même emploi.

14,03 Lors de son embauche à chaque début de saison, le salarié est informé par écrit de la nature de son emploi, de son statut d'emploi, de son classement, de son rangement, de son salaire, de son échelon, de la description de ses fonctions, de son lieu de travail et de son territoire de travail et de sa période approximative d'emploi.

14,04 Création de nouvelles catégories d'emplois et modification d'attributions

- a) La détermination du rangement de toute nouvelle catégorie d'emplois est établie par l'employeur avec le système intersectoriel d'évaluation des emplois à seize (16) facteurs utilisé par les parties dans le cadre des travaux sur l'équité et la relativité salariales des salariés représentés par le syndicat.
- 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 au plan de classification des emplois ou à son économie générale pendant la durée de la convention collective.
- c) Une modification ou une création de toute nouvelle catégorie d'emplois doit, pour être valide, avoir fait l'objet d'une consultation préalable avec le syndicat.
- d) La consultation du syndicat s'effectue par l'intermédiaire d'un comité paritaire composé d'au plus trois (3) représentants de chacune des parties.

14,05 Nouvelle échelle de salaire

- a) L'échelle de salaire de toute nouvelle catégorie d'emplois du personnel administratif et de bureau et du personnel d'opération, constituée après la signature de la convention collective, est fixée par l'employeur sur la base des rangements et échelles de salaire prévus aux annexes A-3 et A-4 pour des emplois comparables.

De plus, l'employeur convient de faire l'ajout de rangements additionnels si l'évaluation d'un nouveau corps ou d'une nouvelle catégorie d'emplois excède le rangement le plus élevé de l'annexe A-3. 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 au rangement existant mentionné à l'annexe A-4.

- b) L'employeur doit transmettre toute nouvelle échelle de salaire au syndicat dans un délai suffisant pour lui permettre de formuler ses représentations. La nouvelle échelle de salaire entre en vigueur dans les trente (30) jours suivant sa transmission au syndicat.
- c) Si le syndicat croit que l'échelle de salaire de la nouvelle catégorie d'emplois n'est pas déterminée conformément au sous-paragraphe 14,05 a), il peut faire valoir son point de vue à l'employeur qui, le cas échéant, convient de revoir l'évaluation de la catégorie d'emplois en comité composé d'au plus trois (3) représentants de chacune des parties. À la suite des représentations syndicales, l'employeur dispose d'un délai de trente (30) jours pour transmettre sa décision au syndicat.
- d) À la suite de la décision de l'employeur, si le syndicat croit que la nouvelle échelle de salaire transmise par l'employeur n'a pas été fixée conformément au sous-paragraphe 14,05 a), il peut, dans les trente (30) jours suivant la réception ou la mise à la poste par courrier recommandé de cette nouvelle échelle de salaire, présenter un grief par écrit directement à l'employeur ou le mettre à la poste par courrier recommandé à l'adresse de l'employeur, à l'intérieur du délai imparti.

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

L'employeur rend sa décision par écrit au syndicat dans les trente (30) jours de la soumission du grief.

Si l'employeur fait défaut de décider du grief dans le délai prescrit, ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le syndicat peut soumettre le grief à un tribunal d'arbitrage pour audition conformément à l'article 12.

14,06 La décision rendue par l'arbitre est sans appel et exécutoire.

14,07 Les honoraires et dépenses des arbitres ainsi que le salaire et les dépenses des témoins, au moment de l'arbitrage, sont payés suivant les dispositions de la convention collective.

14,08 Les effets pécuniaires découlant de l'intégration d'un salarié prennent effet, le cas échéant, à compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle échelle de salaire.

Intégration

- 14,09 a) Lorsque, compte tenu d'une modification apportée à la classification, il y a lieu d'ajuster en conséquence le classement de certains salariés, les règles d'intégration requises doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la modification.
- b) Les règles d'intégration doivent tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration, tels que le classement, l'expérience de travail, le taux de salaire, la scolarité exigée ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des trois (3) mois précédant la date d'intégration, soit la date d'entrée en vigueur de la modification à la classification. Les règles doivent aussi prévoir un délai au-delà duquel elles ne sont plus applicables de même qu'un délai à l'intérieur duquel la majoration du taux de salaire du salarié et le versement de la rétroactivité sont effectués.
- c) À défaut d'une telle entente, l'employeur fixe les règles d'intégration et en transmet une copie au syndicat. Si ce dernier estime que lesdites règles ne respectent pas les principes énoncés au sous-paragraphe b) ou estime que de telles règles auraient dû être établies, il peut, dans les trente (30) jours suivant la transmission, soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné conjointement par les parties. La décision rendue par l'arbitre est sans appel et exécutoire.
- 14,10 a) L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et le salarié est avisé de sa catégorie d'emplois, de son rangement, de son crédit d'expérience, le cas échéant, de son échelon et de son taux de salaire au moyen d'un avis d'intégration émis par l'employeur et dont copie est transmise au syndicat.
- b) Le taux de salaire d'un salarié faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.
- 14,11 La catégorie d'emplois, le rangement, le crédit d'expérience, le cas échéant, l'échelon et le taux de salaire qui ont été ou auraient dû être attribués à un salarié dans le cadre d'une intégration peuvent faire l'objet d'un appel selon la procédure décrite ci-après :

Première étape

- a) Dans un délai de trente (30) jours suivant la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou a été mis à la poste par courrier recommandé ou, s'il n'a pas reçu un tel avis, suivant le soixantième (60^e) jour après la signature de l'entente sur les règles d'intégration ou la transmission au syndicat des règles lorsqu'elles sont fixées de façon unilatérale par l'employeur ou, si les règles fixées unilatéralement ont été contestées par le syndicat, suivant la décision arbitrale, le salarié présente son appel à l'employeur, avec copie au syndicat, au moyen du formulaire prévu à cette fin.
- b) Dans les sept (7) jours suivant la présentation de l'appel, les parties forment un comité ad hoc composé d'un représentant désigné par l'employeur et d'un représentant désigné par le syndicat. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par l'appelant et, au plus tard sept (7) jours après avoir terminé son enquête, de faire rapport par écrit à l'employeur.

Ce rapport contient la recommandation motivée des membres du comité ou, à défaut d'accord, les recommandations également motivées de chacun des membres; les copies de ce rapport sont remises à l'appelant et au syndicat.

- c) S'il y a recommandation unanime du comité ad hoc, l'employeur y donne suite en émettant un avis d'intégration après appel conformément à cette recommandation, et ce, dans les sept (7) jours suivant la transmission du rapport; copie en est remise au syndicat. L'employeur doit aussi émettre un avis d'intégration, selon les mêmes modalités, après appel même s'il n'y a pas de recommandation unanime du comité ad hoc.

Deuxième étape

- a) Si l'avis d'intégration après appel n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité ad hoc, ou si un avis après appel n'est pas émis ou si le syndicat croit que le salarié aurait dû se voir attribuer un nouveau classement ou s'il croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles pertinentes d'intégration, le syndicat peut soumettre un appel à l'un ou l'autre des arbitres choisis et nommés par les parties selon la nature de l'appel et ce, au moyen du formulaire prévu à cette fin. Cet appel doit être soumis dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai imparti à l'employeur pour l'émission d'un avis d'intégration après appel.

- b) Le formulaire mentionné au sous-paragraphe précédent est préparé par l'employeur après consultation avec le syndicat; l'employeur le met à la disposition des salariés et de leurs délégués syndicaux concernés par l'intégration.

- c) Un appel n'est pas réputé invalide pour le motif de son défaut de conformité avec le formulaire prévu.

- d) L'employeur maintient le salaire du plaignant et du délégué syndical ou du représentant de grief de section, ou du salarié convoqué comme témoin lors de l'enquête instruite par le comité ad hoc ou lors d'une séance d'arbitrage.

- e) L'arbitre doit se prononcer sur l'appel conformément aux règles d'intégration et il ne peut ni les modifier, ni y suppléer, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. Sa décision est sans appel et exécutoire.

L'employeur y donne suite en émettant un avis d'intégration après appel conformément à cette décision arbitrale; copie en est transmise au syndicat. Il en est de même lorsqu'une transaction intervient entre les parties et dispose du litige.

- f) Les honoraires et dépenses des arbitres, ainsi que le salaire et les dépenses des témoins au moment de l'arbitrage, sont payés suivant les dispositions de la convention collective.

14.12 Détermination de l'échelon (personnel administratif et de bureau)

L'échelon de salaire de tout nouveau salarié 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 ci-après.

14,13 L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des salaires à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacune des catégories d'emplois apparaissant à l'annexe A-3.

14,14 Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une catégorie d'emplois est embauchée au taux minimum de l'échelle de salaire.

14,15 Toutefois, un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa catégorie 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.

14,16 Avancement d'échelon (personnel administratif et de bureau)

- a) L'avancement d'échelon du salarié saisonnier dans une catégorie d'emplois est accordé sur rendement satisfaisant à compter de la première période complète de paie qui suit la date à laquelle un salarié justifie, selon la première éventualité qui se présente, de deux cents (200) jours de travail ou de deux (2) saisons d'opération.

Malgré ce qui précède, le salarié saisonnier inscrit dans une même catégorie d'emplois, sur une liste de rappel d'été et sur une liste de rappel d'hiver, cumule son service aux fins de l'avancement d'échelon.

- b) Nonobstant les dispositions qui précèdent, tout salarié, qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date anniversaire 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, le salarié en congé pour adoption, le salarié en congé à l'occasion de la naissance de son enfant (par. 31,01), le salarié en congé de paternité (par. 31,02), de même que tout salarié libéré en vertu du paragraphe 7,07 n'est pas considéré comme étant absent du travail.

14,17 Avancement d'échelon accéléré (personnel administratif et de bureau)

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 le paragraphe 14,16.

14,18 Échelon attribué lors d'une promotion (personnel administratif et de bureau)

À l'occasion d'une promotion pour le personnel administratif et de bureau, l'échelon attribué au salarié dans la catégorie supérieure à laquelle il accède lui est attribué selon les dispositions suivantes :

- 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.

14,19 Avancement dans l'échelle (personnel d'opération)

- a) L'avancement d'échelon du salarié saisonnier dans une catégorie d'emplois est accordé sur rendement satisfaisant à compter de la première période complète de paie qui suit la date à laquelle un salarié justifie, selon la première éventualité qui se présente, de deux cents (200) jours de travail ou de deux (2) saisons d'opération.

Malgré ce qui précède, le salarié saisonnier inscrit dans une même catégorie d'emplois, sur une liste de rappel d'été et sur une liste de rappel d'hiver, cumule son service aux fins de l'avancement d'échelon.

- b) Nonobstant les dispositions qui précèdent, tout salarié qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date anniversaire 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, le salarié en congé pour adoption, le salarié en congé à l'occasion de la naissance de son enfant (par. 31,01), le salarié en congé de paternité (par. 31,02), de même que tout salarié libéré en vertu du paragraphe 7,07 n'est pas considéré comme étant absent du travail.
- c) Pour les fins du présent paragraphe, le service s'accumule pour progression dans l'échelle à compter du 1^{er} juin 2002 seulement.

14,20 Intégration dans l'échelle suite à un affichage interne

Le salarié nommé, suite à l'affichage prévu au paragraphe 18,01, sous-paragraphes 2 et 3 a), est intégré dans la nouvelle échelle de salaire à l'échelon qui est égal ou immédiatement supérieur à son salaire antérieur sous réserve du paragraphe 18,05.

14,21 Désignation provisoire, remplacement temporaire et nécessités du service

- a) Un salarié à qui l'employeur délègue des responsabilités de répartition et de supervision du travail reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à sept pour cent (7 %) de son taux de salaire de base calculée au prorata de la durée d'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou pour une durée moindre lorsque l'occupation doit se répéter régulièrement au cours d'une saison. Le salarié est avisé par écrit qu'il fait l'objet d'une délégation de responsabilités et de sa durée.
- b) Un salarié désigné 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 de salaire supérieur à celui de son emploi habituel, reçoit, pour la durée de cette occupation, le taux de salaire de cet emploi immédiatement supérieur à son taux de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de cinq pour cent (5 %) si le taux de salaire immédiatement supérieur à son taux de salaire représente moins de cinq pour cent (5 %), pourvu que cette occupation soit d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou pour une durée moindre lorsque l'occupation doit se répéter régulièrement au cours d'une saison.
- c) Le salarié dont les attributions, suite à une décision de l'employeur, ont été modifiées exceptionnellement et temporairement en raison des nécessités du service, reçoit, pour la durée de cette occupation, le taux de salaire de la catégorie d'emplois correspondant à ses nouvelles attributions immédiatement supérieur à son taux de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de cinq pour cent (5 %) si le taux de salaire immédiatement supérieur à son taux de salaire représente moins de cinq pour cent (5 %), pourvu que cette occupation soit d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou pour une durée moindre lorsque l'occupation doit se répéter régulièrement au cours d'une saison.
- d) Un salarié désigné par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, 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, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou pour une durée moindre lorsque l'occupation doit se répéter régulièrement au cours d'une saison.
- e) L'employeur s'engage à ne pas se prévaloir de son droit de désigner un représentant syndical à exercer un emploi de supérieur immédiat si celui-ci exprime sa volonté de continuer d'occuper des fonctions syndicales.

Le salarié visé au sous-paragraphe d) est exclu de l'unité de négociation et l'employeur cesse de prélever les cotisations syndicales du salarié si la désignation provisoire ou le remplacement temporaire du salarié se poursuit au-delà d'une période de dix (10) jours consécutifs.

- f) Pour les fins d'application des sous-paragraphe a), b), c) et d) qui précèdent, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Attributions non conformes

- 14,22 Le salarié qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par l'employeur de façon principale et habituelle, autrement que pour fins de remplacement temporaire ou désignation provisoire au cours d'une période de six (6) mois, correspondent à une catégorie d'emplois différente de la sienne a droit de grief selon la procédure habituelle.
- 14,23 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 lequel 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.

ARTICLE 15 - ÉVALUATION

- 15,01 L'évaluation du rendement d'un salarié est une appréciation, par ses supérieurs, des résultats de son travail eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement de son travail.

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

- 15,02 L'évaluation du rendement s'effectue au moins une fois par année. Copie de l'évaluation est remise au salarié saisonnier au plus tard dans les trente (30) jours suivant la fin de sa période d'emploi.

L'évaluation du salarié occasionnel embauché sur un emploi saisonnier s'effectue dans les trente (30) jours suivant sa soixante-dixième (70^e) journée effectivement travaillée. Une copie de l'évaluation est remise au salarié qui est à l'emploi à l'expiration du délai de trente (30) jours.

Dans le cas où la mise à pied survient avant l'expiration du délai de trente (30) jours pour compléter l'évaluation du salarié, copie lui est transmise dans les trente (30) jours suivant la fin de sa période d'emploi.

Le salarié qui n'a pas reçu son évaluation dans les délais impartis peut transmettre une demande écrite à sa vice-présidence. Copie de son évaluation lui est transmise dans les quinze (15) jours suivant la réception de sa demande.

- 15,03 L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par le supérieur du salarié. Le contenu de l'évaluation doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre le salarié et son supérieur immédiat ou son supérieur hiérarchique si ce dernier le juge à propos compte tenu des circonstances. Cette rencontre doit avoir lieu avant la mise à pied du salarié.

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.

- 15,04 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.
- 15,05 Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.
- 15,06 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.
- 15,07 Le délai de soumission des commentaires pour le salarié qui doit s'absenter de son lieu de travail pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour maladie, vacances et toute autre absence autorisée est prorogé pour la durée de son absence.

ARTICLE 16 - SERVICE

16,01 Service: la période d'emploi d'un salarié saisonnier, occasionnel ou étudiant, calculée sur la base des jours et heures ouvrables rémunérés à taux simple, ou pour lesquels il reçoit une prestation ou compensation en temps; cette période se calcule en années, en jours ou en heures.

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

Malgré l'alinéa précédent et malgré le paragraphe 35,01, alinéa 4, toutes les heures effectivement travaillées sont considérées aux seules fins de l'avancement d'échelon.

Malgré ce qui précède, le service du salarié occasionnel et du salarié étudiant n'est retenu que pour les fins de l'application, s'il y a lieu, des paragraphes 18,21 et 18,22, des articles 28 et 29, du paragraphe 30,03, de l'article 31, ainsi que du paragraphe 34,06 pour le salarié étudiant.

Aux fins de l'application de la convention collective, à l'exception de l'avancement d'échelon, le salarié saisonnier se voit reconnaître le service accumulé à titre de salarié occasionnel embauché sur un emploi saisonnier pour la période d'emploi précédant immédiatement l'acquisition de son droit de rappel.

Le salarié occasionnel, embauché sur un emploi saisonnier, qui bénéficie d'un avancement d'échelon rétroactif au terme de sa période d'essai, conformément au paragraphe 18,14, voit son compteur repartir à zéro à compter de la 71^e journée de travail, aux fins du prochain avancement d'échelon.

16,02 Le salarié saisonnier perd son droit au rappel, son service et son nom est rayé de la liste de rappel dans les circonstances suivantes :

- a) une cessation définitive de l'emploi;
- b) s'il quitte volontairement son emploi;
- c) s'il est absent de façon continue, pour invalidité, durant 12 mois;
- d) une mise à pied d'une durée dépassant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- e) s'il fait défaut de se présenter dans le délai imparti ou de confirmer son acceptation de se présenter au travail à la date indiquée sur l'avis de rappel prévu au paragraphe 18,18, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;
- f) s'il fait défaut de se présenter au travail lorsque dûment appelé par l'employeur au cours de la période couverte par la liste de rappel du salarié.

Lorsque le salarié saisonnier perd son service, il perd son droit de rappel et son nom est dès lors réputé rayé de la liste de rappel.

16,03 Tout salarié saisonnier nommé dans une fonction qui n'est pas régie par la convention collective conserve son service accumulé au moment de sa nomination, et il continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas six (6) mois.

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

Certificat de travail

16,04 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 17 - RECLASSEMENT

17,01 Lorsqu'un salarié adresse à son employeur une demande de reclassement, celui-ci détermine s'il y a lieu de faire droit à un tel reclassement en considérant les fonctions exercées par le salarié ainsi que ses qualifications; le refus d'accéder à une demande de reclassement ne peut faire l'objet d'un grief au sens de la convention collective. L'employeur transmet sa réponse à l'employé dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande.

17,02 Un salarié ne peut, par voie de reclassement, accéder à une catégorie d'emplois dont le rangement excède ou est inférieur à plus d'un (1) rangement auquel il appartient.

De plus, un reclassement ne peut permettre le passage à une catégorie d'emplois dont la condition d'admission quant à la scolarité est différente de la catégorie à laquelle il appartient. Toutefois, un salarié peut accéder, par reclassement, à une catégorie d'emplois dont la condition d'admission quant à la scolarité est différente de la catégorie à laquelle il appartient si les deux (2) catégories requièrent comme condition d'admission une scolarité inférieure à une 11^e année ou un secondaire V.

17,03 Il ne peut y avoir de reclassement lorsque la demande correspond à un mouvement déjà prévu au plan de classification comme étant un avancement de catégorie d'emplois.

ARTICLE 18 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

18,01 Lorsque l'employeur décide de combler un emploi saisonnier nouvellement créé ou définitivement vacant, couvert par la convention collective, il procède de la façon suivante :

1. il peut affecter un salarié régulier à un emploi de la Société, dans un classement identique à celui qu'il occupe déjà.

L'attribution d'un emploi se fait d'un emploi à temps complet à un emploi à temps complet ou d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps partiel.

2. la Société s'adresse ensuite à l'ensemble des salariés saisonniers de l'Auberge par affichage au bureau de l'administration et sur les lieux de travail pendant au moins sept (7) jours et dont copie est remise au représentant local du syndicat;
3. à défaut d'avoir comblé l'emploi selon les sous-paragraphes 1 et 2, l'employeur peut, à son choix, retenir le mode de dotation suivant:

- a) la promotion, le mouvement latéral, la mutation ou la réorientation professionnelle d'un salarié de l'employeur inscrit sur une liste de rappel d'un établissement d'une autre unité de négociation représentée par le syndicat;
- b) l'embauche du salarié occasionnel de l'établissement visé, à l'emploi au moment de l'affichage ou qui a été à l'emploi au cours de l'année précédant immédiatement l'affichage du poste et qui a fait l'objet d'une évaluation positive;
- c) le recrutement externe.

18,02 Aux fins d'application des sous-paragraphes 1, 2 et 3 qui précèdent, l'emploi est accordé au salarié qui répond aux qualifications requises et aux exigences particulières reliées à la nature du travail de l'emploi à combler.

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

18,03 L'affichage prévu au paragraphe 18,01 sous-paragraphe 2 comporte, entre autres, le titre de l'emploi, une description sommaire de l'emploi, les qualifications requises et les exigences particulières reliées à la nature du travail de l'emploi à combler, le taux de salaire, le service et le lieu de travail.

18,04 Le directeur peut convenir localement avec le délégué syndical d'un délai moindre pour la période de l'affichage prévue au paragraphe 18,01 sous-paragraphe 2.

18,05 La mise en candidature lors de l'affichage d'un emploi se fait à l'intérieur des délais prescrits.

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

18,06 Le salarié nommé, suite à l'affichage prévu au paragraphe 18,01 sous-paragraphe 2, a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Si le salarié est maintenu dans son nouvel emploi aux termes de sa période d'essai, il est réputé satisfaire aux exigences de l'emploi.

La période d'essai est de soixante (60) jours pour le salarié visé au paragraphe 18,01 sous-paragraphe 3 a). L'employeur bénéficie d'une période de vingt et un (21) jours suivant la fin de la période d'essai du salarié pour compléter son évaluation.

18,07 Le salarié qui ne se qualifie pas dans le nouvel emploi au cours de sa période d'essai est réintégré dans son ancien emploi au même rang qu'il détenait sur sa liste de rappel.

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

18,08 Sous réserve du paragraphe 18,19, un emploi vacant peut être comblé temporairement par désignation de l'employeur pour un maximum n'excédant pas six (6) mois.

18,09 L'employeur convient, lorsqu'il décide de combler un emploi vacant ou de créer un poste nouveau hors de l'unité d'accréditation, de procéder à l'affichage de l'emploi dans ses établissements durant une période de trois (3) jours. À l'occasion d'un tel affichage, les dispositions du paragraphe 18,01 ne s'appliquent pas.

18,10 Lorsqu'un emploi est comblé contrairement aux dispositions de la convention collective, un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les trente (30) jours de la connaissance de l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 11 ou le mettre à la poste à l'adresse de l'employeur à l'intérieur du délai imparti.

Demande de mutation

18,11 Tout salarié qui désire une mutation dans un autre établissement avise la Vice-présidence aux ressources humaines au moyen d'une demande écrite.

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

18,12 Le salarié qui est muté à sa demande dans une autre unité de négociation, reçoit la rémunération prévue aux annexes de la convention collective de l'établissement visé par sa

mutation pour sa catégorie d'emplois et est intégré dans l'échelle de salaire au même échelon que son ancienne échelle de salaire.

Modalités d'intégration aux listes de rappel

18,13 Lors de promotion, mouvement latéral, mutation ou réorientation professionnelle, reclassement et intégration du personnel saisonnier, le rang du salarié sur la liste de rappel est déterminé de la façon suivante :

a) **Promotion, mouvement latéral, mutation ou réorientation professionnelle d'un salarié de l'établissement**

Le salarié bénéficie des conditions de travail liées au statut de son nouvel emploi, conserve son service accumulé à la Société aux fins de l'application de la convention collective et son nom est reporté à la suite des salariés déjà inscrits avant la mise à jour de la liste de rappel s'il est maintenu dans son nouvel emploi, après une période d'essai de trente (30) jours de travail. Son nom est retiré de l'ancienne liste de rappel qui s'applique à la même saison d'opération.

b) **Promotion, mouvement latéral, mutation ou réorientation professionnelle d'un salarié d'un établissement d'une autre unité de négociation représentée par le syndicat**

Le salarié bénéficie, au cours de sa période d'essai, des conditions de travail liées au statut de son nouvel emploi et conserve son service accumulé à la Société aux fins de l'application de la convention collective.

Si, au terme de sa période d'essai de soixante (60) jours de travail, il fait l'objet d'une évaluation positive dans son nouvel emploi, conformément au paragraphe 18,06, 2^e alinéa, son nom est reporté à la suite des salariés déjà inscrits avant la mise à jour de la liste de rappel. Son nom est retiré de l'ancienne liste de rappel qui s'applique à la même saison d'opération.

c) **Reclassement**

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

d) **Intégration du personnel à l'emploi de la Société**

Le salarié conserve son statut et son service. Il est intégré sur la nouvelle liste en tenant compte de son service. Son nom est retiré de l'ancienne liste de rappel.

e) **Rang des salariés**

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

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

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

Acquisition du droit de rappel

18,14 Un salarié acquiert un droit de rappel et son nom est inscrit sur une liste de rappel des salariés saisonniers lorsque les trois (3) conditions suivantes sont remplies :

- a) il s'agit d'un emploi saisonnier;
- b) avoir été à l'emploi pendant un minimum de soixante-dix (70) jours de travail dans un même emploi au cours de la période couverte par la liste de rappel;
- c) avoir fait l'objet d'une évaluation positive dont copie est remise au salarié tel que prévu au paragraphe 15,02, au plus tard dans les trente (30) jours suivant la fin de la période d'emploi et selon les normes prévues à l'article 15.

L'employeur bénéficie d'une période de trente (30) jours suivant le 70^e jour de travail pour compléter son évaluation. Si l'évaluation est positive, le salarié bénéficie d'un avancement d'échelon dans son échelle de salaire rétroactivement au 71^e jour effectivement travaillé.

Le salarié acquiert son droit de rappel et obtient son statut de salarié saisonnier à compter de la date d'affichage de la liste de rappel sur laquelle son nom doit être inscrit.

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

18,15 Lorsque l'employeur doit procéder à l'établissement de nouvelles listes, celles-ci sont établies par catégorie d'emplois.

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

Le rang de chaque salarié dans une liste de rappel est déterminé par la durée du service qu'il a accumulé au service de la Société des établissements de plein air du Québec, ou en vertu de son droit de rappel sur cette liste; si sur une même liste plusieurs salariés ont une même durée de service, l'ordre alphabétique prévaut.

Une fois déterminé, le rang qu'occupe un salarié ne peut être modifié que si des modifications sont apportées à la liste résultant de l'application du paragraphe 18,15.

18,16 L'employeur s'engage à procéder à une mise à jour de la liste de rappel au moins une fois par année. Il l'affiche au bureau administratif à la date déterminée ci-après et en transmet une copie au syndicat ainsi qu'au délégué syndical.

Été : 1^{er} mars

Un salarié saisonnier peut, uniquement pour contester la non-inclusion ou l'exclusion de son nom ou de son rang dans la liste et la durée de son service depuis le dernier affichage, recourir

à la procédure de règlement des griefs, et ce, dans les trente (30) jours suivant l'affichage prévu à l'alinéa précédent.

- 18,17 L'employeur peut, après entente avec le syndicat, procéder à l'inscription du nom d'un salarié saisonnier sur une autre liste de rappel que celle où son nom apparaît déjà, et ce, à la condition qu'il possède les qualifications et exigences requises. Dans un tel cas, le nom du salarié est rayé de son ancienne liste de rappel et son rang, dans sa nouvelle liste de rappel, est déterminé selon la durée de son service accumulé en vertu de son droit de rappel à la date effective de la modification.

Malgré ce qui précède, l'employeur peut convenir avec le syndicat d'autres modalités concernant la détermination du rang dans une liste de rappel, sauf pour le salarié qui appartient déjà à la classe nominale et qui a été nommé à la même classe principale. Celui-ci est réinscrit au rang qu'il détenait dans sa classe nominale lorsque l'emploi de principal n'existe plus.

Rappel au travail

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

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

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

L'employeur transmet un avis écrit de non-rappel au travail, par la poste ou par courrier électronique si le salarié en fait la demande, au salarié qui ne sera pas rappelé au travail au cours de sa période de rappel.

- 18,19 Lorsque l'employeur doit procéder au remplacement d'un salarié saisonnier temporairement absent ou à du recrutement externe, il procède selon la séquence suivante:

- a) il épuise la liste de rappel de la catégorie d'emplois à combler; à défaut,
- b) il retient les services d'un salarié saisonnier qui a fait l'objet d'une mise à pied dans sa catégorie d'emplois au cours de sa période d'emploi ou qui n'a pas fait l'objet d'un rappel dans sa catégorie d'emplois en autant qu'il possède les qualifications et exigences requises de l'emploi à combler.

- 18,20 Dans le cas prévu au paragraphe 18,19, le salarié est intégré dans la nouvelle échelle de traitement à l'échelon qui est égal ou immédiatement supérieur à son traitement antérieur.

Avis de mise à pied

- 18,21 Lorsque l'employeur procède à des mises à pied parmi les salariés saisonniers pour manque de travail, il doit le faire par catégorie d'emplois suivant les secteurs dans l'ordre suivant :

- les étudiants;

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

18,22 L'employeur doit donner au salarié saisonnier, occasionnel ou étudiant ayant accumulé trois (3) mois de service, 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.

La durée du préavis sera 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- PRATIQUES ADMINISTRATIVES

19,01 Aliénation ou concession totale ou partielle

L'aliénation ou la concession totale ou partielle des établissements mentionnés à l'article 2 n'a pas pour effet d'invalider l'accréditation ou la convention collective, sous réserve des articles 45 à 46 inclusivement du Code du travail.

Dans le cas d'une concession partielle de l'établissement, les salariés visés sont identifiés par l'employeur et, s'il y a lieu, le transfert est effectué sur une base volontaire en tenant compte du service continu ou du service. À défaut, les salariés sont identifiés selon l'ordre inverse de leur service continu ou service.

19,02 Sous-traitance

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

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

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

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

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

ARTICLE 20 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 20,01 Les parties reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des salariés.
- 20,02 Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'un salarié.
- 20,03 Les activités de formation s'entendent de toute activité conduisant à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat de qualification.
- 20,04 Lorsque l'employeur demande à un salarié de suivre des cours de perfectionnement, il doit rembourser les frais, selon les politiques établies par la Société, sur présentation d'une attestation à l'effet que le salarié a suivi assidûment ces cours. Dans le cas où le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, il doit remettre à l'employeur tout montant ainsi reçu.
- 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.
- 20,06 Après consultation du comité des relations du travail ou, à la demande du syndicat, l'employeur établit une politique de formation et de perfectionnement applicable à tous les salariés.
- 20,07 Malgré ce qui précède, l'employeur permet à un salarié de compléter les activités de formation et de perfectionnement déjà entreprises et ce, aux mêmes conditions.

ARTICLE 21 - LANGUE DE TRAVAIL

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

ARTICLE 22 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 22,01 En vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les salariés. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévues par les lois visant à protéger la santé et à assurer la sécurité des salariés seront respectées.
- 22,02 Les parties conviennent de former un comité de santé et sécurité au travail conformément à l'entente relative à la mise en place de comités de santé et sécurité au travail et de mécanismes de participation et au temps alloué aux représentants à la prévention dans l'exercice de leurs fonctions intervenue entre les parties et signée le 6 juin 2002.
- 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 trente (30) jours, en explicitant les points de désaccord.

Si le désaccord persiste, il peut être soumis, par l'une ou l'autre des parties, aux coordonnateurs concernés en santé et sécurité de l'employeur et du 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 et équipement de sécurité exigés 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 n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.
- 23,03 L'entretien des uniformes fournis par l'employeur est à la charge des salariés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux, qui, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.
- 23,04 Les dispositions des paragraphes précédents, quant aux vêtements spéciaux, cessent de s'appliquer lorsque des recommandations des comités paritaires, prévus selon les dispositions de l'article 22 de la convention collective, 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.

ARTICLE 24 - HEURES DE TRAVAIL

Heures de travail du personnel administratif et de bureau

- 24,01 La semaine normale de travail du salarié saisonnier 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 35.

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

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

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

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

24,02 Période de repas

La période de repas du personnel administratif et de bureau est d'une durée d'au moins trois quarts (¾) d'heure et d'au plus une heure et demie (1½), 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.

24,03 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

24,04 La semaine de travail du salarié de la catégorie du personnel d'opération est d'au plus quarante-quatre (44) heures réparties sur un maximum de six (6) jours de travail.

Pour le personnel d'opération affecté à la restauration, au bar et à l'hébergement, la durée quotidienne de travail n'est pas limitée. Un salarié peut cependant refuser de travailler plus de douze (12) heures par jour.

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

24,05 L'affectation du salarié saisonnier sur l'horaire de travail est effectuée selon les besoins du service en accordant la priorité aux salariés selon leur rang sur la liste de rappel visée en autant qu'il soit classé et qualifié pour effectuer le travail à accomplir.

24,06 L'horaire de travail est affiché à la vue de tous les salariés concernés, au plus tard à midi (12 h) le vendredi de chaque semaine pour la semaine suivante.

24,07 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 pour le personnel de restauration, de bar et d'hébergement dont les fonctions comportent de travailler pendant sa période de repas, malgré les mesures mises en place par l'employeur, est considéré comme temps travaillé.

24,08 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.

Le salarié dont la période de travail est de six heures et demie (6 ½) 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.

24,09 Tout salarié a droit à douze (12) 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.

24,10 Le supérieur immédiat ou son représentant désigné doit aviser le salarié saisonnier avant dix-huit (18) 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, a droit à une rémunération égale à trois (3) heures de son taux horaire.

24,11 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.

ARTICLE 25 - ABSENCE SANS SALAIRE

25,01 Un salarié peut, pour un motif jugé valable par l'employeur qui tient compte des nécessités du service, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois, 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. Ce permis d'absence peut être renouvelé.

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

Toute demande du salarié doit être faite par écrit. Ce permis d'absence, son ou ses renouvellements, doivent être constatés par un écrit signé par l'employeur.

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 traitement inférieur à douze (12) mois, le salarié peut choisir d'étaler la coupure du traitement 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, l'employeur peut accorder au salarié saisonnier un congé sans traitement 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 trente (30) 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 employés.

- 25,03 Après sept (7) saisons de travail, le salarié a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, une fois par période d'au moins sept (7) saisons, à une absence sans traitement dont la durée ne peut excéder une saison d'opération.

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

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

- 25,04 À son retour au travail, le salarié qui a obtenu une absence sans traitement à temps complet se voit attribuer suivant les postes disponibles, des tâches correspondant à sa catégorie d'emplois et, si le salarié le désire, il peut retourner dans le même secteur pourvu que les circonstances le permettent.

- 25,05 S'il advenait qu'un salarié obtienne une absence sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et le salarié doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 25,06 L'employeur peut accorder un permis d'absence sans traitement pour permettre à un salarié de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux qui ont trait à son activité professionnelle.

- 25,07 L'employeur peut accorder au salarié saisonnier une absence sans traitement, à temps complet ou à temps partiel, pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le salarié.

ARTICLE 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 établissement au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, d'une agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'un ordre professionnel ou d'un organisme gouvernemental ou occupe l'une de ces fonctions, ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

Il en est de même pour le salarié qui agit, lors d'une élection, comme directeur du scrutin, directeur adjoint du scrutin, aide du directeur du scrutin, assistant du directeur adjoint du scrutin, scrutateur, secrétaire d'un bureau de vote, préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, réviseur, agent de révision 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, 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 sommé de comparaître sous l'autorité d'un tribunal comme candidat juré ou juré, ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi-judiciaire, ou devant le coroner, le commissaire aux incendies, ou à toute commission d'enquête, dans une cause où il n'est pas partie, ne subit aucune diminution de son salaire régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour.
- 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. Le salarié appelé à comparaître comme témoin en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions en dehors de sa période de travail est rémunéré à taux simple pour toutes les heures où sa présence est requise à la cour.
- 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 cent cinquante pour cent (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 à taux de surtemps pour la période pendant laquelle sa présence est requise à la cour et pour le temps utilisé pour son déplacement. Toutefois, cette rémunération ne pourra être inférieure à un minimum de quatre (4) heures à temps simple.
- 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 Le présent article 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 occasionnel ou étudiant reçoit, pour tenir lieu de vacances à son départ, une indemnité égale à quatre pour cent (4 %) de ses gains bruts.

Le salarié saisonnier reçoit, pour tenir lieu de vacances à son départ, une indemnité égale à quatre pour cent (4 %) de ses gains bruts. Le salarié saisonnier qui justifie de cinq (5) ans de service à la signature de la convention collective ou à la fin d'une année de référence, reçoit une indemnité égale à huit (8 %) de ses gains bruts à son départ.

28,02 Aux fins de l'application du paragraphe 28,01 :

- a) l'année de référence s'entend de l'année financière de la Société;
- b) le service s'entend du service tel que défini dans la Loi sur les normes du travail; les gains bruts s'entendent de tous les gains incluant les vacances;
- c) les pourboires perçus et redistribués par l'employeur et les pourboires déclarés par le salarié sont inclus aux fins du calcul de l'indemnité de vacances.

Cette indemnité peut être compensée, à la demande du salarié saisonnier, par un nombre équivalent de jours de vacances à tout moment pendant sa période d'emploi ou à la fin de sa période d'emploi après autorisation expresse du supérieur immédiat sans excéder vingt (20) jours ouvrables par année. L'excédent, s'il y a lieu, est remboursé au salarié.

Le salarié saisonnier autorisé à compenser l'indemnité de vacances par un nombre de jours équivalent à la fin de sa période d'emploi n'accumule et ne bénéficie d'aucun avantage prévu à la convention collective durant ladite période de vacances.

Le présent paragraphe s'applique à compter de la première période de paie qui suit la date de signature de la convention collective.

ARTICLE 29 - JOURS FÉRIÉS ET CHOMÉS

29,01 Le salarié saisonnier bénéficie du versement de l'indemnité prévue au paragraphe 34,02 pour tenir lieu du paiement des jours fériés et chômés prévus à la Loi sur les normes du travail et de la Loi sur la Fête nationale.

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

- 1- Le Jour de l'An;
- 2- Le Vendredi saint;
- 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 visé au paragraphe 29,02, 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 fériés indiqués au paragraphe 29,02 reçoit, en plus du salaire correspondant au travail effectué le jour férié et chômé, l'indemnité prévue 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.

ARTICLE 30 - CONGÉS SOCIAUX

30,01 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, et ce, uniquement pour la période où il aurait effectivement travaillé :

- a) le jour de son mariage ou son union civile : une (1) journée sans réduction de salaire;
- b) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : une (1) journée 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, de son frère ou de sa sœur : une (1) journée d'absence sans réduction de salaire et quatre (4) jours 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 : une (1) journée d'absence sans salaire.

Le salarié saisonnier a droit, sur demande présentée à l'employeur, à un congé sans salaire pour l'un des motifs prévu au paragraphe 30,01 et ce, uniquement pour les périodes où il aurait effectivement travaillé.

Congés pour responsabilités familiales

30,02 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, 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 le droit de prolonger son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Si la personne visée par le présent article décède pendant le congé sans salaire du salarié, ce dernier peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu aux paragraphes 31,01.

- 30,03 Le salarié occasionnel ou étudiant qui justifie de trois (3) mois de service a droit au congé pour responsabilités familiales du paragraphe 30,02, aux conditions et modalités qui y sont prévues, sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé.

ARTICLE 31- DROITS PARENTAUX

31,01 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.

31,02 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.

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.

31,03 Congé pour obligations familiales

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

31,04 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.

31,05 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 sa 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.

31,06 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 31,05 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.

31,07 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.

31,08 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 a 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 paragraphe 31,07, après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

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

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.

31,09 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.

31,10 Réintégration du salarié

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

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

31,11 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.

31,12 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.

31,13 Le salarié saisonnier a droit à un congé sans salaire pour l'un des motifs prévus aux paragraphes 31,01 à 31,12 et ce, que pour les périodes où il aurait effectivement travaillé.

31,14 Pour fins de calcul de l'indemnité, le salaire du salarié visé au présent article 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.

ARTICLE 32 - ACCIDENTS DU TRAVAIL

32,01 Les dispositions du présent article s'appliquent uniquement au salarié qui est, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Avantages

32,02 Le salarié bénéficiant de l'indemnité de remplacement de revenu prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles est réputé invalide. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a) Service :

aux fins d'application des dispositions du paragraphe 16,01 de la convention collective, le salarié est réputé absent avec traitement mais pour la seule période où l'employé aurait effectivement travaillé.

b) Crédits de vacances :

aux fins d'application des dispositions de l'article 28 de la convention collective, le salarié est réputé absent avec traitement.

c) 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.

Assignation temporaire

32,03 Un salarié en accident du travail qui bénéficie d'une indemnité de remplacement du revenu suite à un accident du travail survenu dans l'exercice de ses fonctions peut, sous réserve de ses limitations fonctionnelles, faire l'objet, indépendamment de la durée de son contrat de travail, d'une assignation temporaire par l'employeur en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, le tout conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Droit de retour au travail

32,04 Le salarié visé au présent article qui redevient capable d'exercer les attributions de sa catégorie d'emplois avant l'expiration de la période d'assurance traitement 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.

32,05 Le salarié visé au présent article appelé à s'absenter du travail pour comparaître à l'une ou l'autre des instances prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

Salarié occasionnel ou étudiant

32,06 Les dispositions du présent article s'appliquent au salarié occasionnel de la façon suivante:

- les dispositions du paragraphe 32,01 s'appliquent au salarié occasionnel, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- les dispositions des paragraphes 32,02 a) et b) seulement et 32,03 s'appliquent au salarié occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an et ce, pendant la période où il aurait effectivement travaillé;
- en application des dispositions du paragraphe 32,04, 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 catégorie d'emplois avant l'expiration de la période où il aurait effectivement travaillé;
- les dispositions des paragraphes 32,04 concernant le droit de retour au travail et 32,05 ne s'appliquent pas au salarié occasionnel.

ARTICLE 33 - RÉGIME DE RETRAITE

- 33,01 Les salariés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des salariés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).
- 33,02 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.
- 33,03 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 34 - RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

- 34,01 La structure salariale et les rangements apparaissant aux annexes A-3 et A-4 ont été établis 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 visées par la convention collective dans les échelles de salaire et de rangements prévues aux annexes A-3 et A-4.

- 34,02 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.

Le salarié visé par les annexes A-3 et A-4, dont le taux horaire est supérieur au taux horaire maximum de sa catégorie d'emplois, est considéré hors taux (étoilé) et ce taux horaire supérieur lui tient lieu de taux de salaire.

Le salaire du salarié saisonnier inscrit sur la liste de rappel s'entend de son taux horaire majoré d'une indemnité additionnelle de huit pour cent (8 %) pour tenir lieu du paiement des avantages sociaux, à savoir les jours fériés et chômés prévus à la Loi sur les normes du travail, la Loi sur la Fête nationale, les congés sociaux, les droits parentaux et les régimes d'assurances vie, maladie et salaire. Cependant, le taux horaire du salarié ne doit pas être majoré de huit pour cent (8 %) pour le paiement des heures supplémentaires.

- 34,03 Le salarié occasionnel ou le salarié occasionnel embauché sur un emploi saisonnier qui n'a pas encore acquis de droit de rappel conformément au paragraphe 18,14, reçoit le taux de salaire en période d'essai prévu à l'annexe A-3 ou A-4.

34,04 Le salarié est rémunéré suivant les rangements et les échelles de salaire prévus à l'annexe A-3 ou A-4 à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, pour la durée de la convention collective.

34,05 Le salarié à pourboire est rémunéré suivant l'échelle de salaire prévue à l'annexe A-4.

34,06 Le salarié étudiant est rémunéré suivant l'échelle de salaire prévue à l'annexe A-5. Le salarié étudiant progresse dans l'échelle, à raison d'un échelon par année de service, en tenant compte de ses années d'expérience à la Société.

Les taux horaires de l'échelle de salaire de l'étudiant sans pourboire prévus à la première (1^{re}) année de l'annexe A-5 sont ajustés à la première période de paie complète suivant une modification du taux du salaire minimum prévu à la Loi sur les normes du travail afin de maintenir un écart de vingt-cinq cents (0,25 \$) l'heure entre l'échelon 1^{er} année et le taux de salaire minimum, ainsi qu'entre chaque échelon.

Taux de salaire

34,07 Période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018

Les taux et échelles de salaire en vigueur le 31 décembre 2017 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2018 d'un pourcentage égal à deux pour cent (2 %).

34,08 Si à la suite d'une augmentation du salaire minimum prévu à la Loi sur les normes du travail, les taux de salaire de l'échelle A-3 sont inférieurs au nouveau salaire minimum, les taux de salaire de l'échelle A-3 sont ajustés à la première période de paie complète suivant la modification afin d'être conformes au nouveau salaire minimum.

Si l'ajustement des taux de salaire de l'échelle A-3 tel que prévu à l'alinéa précédent a pour effet que le taux de salaire d'un salarié saisonnier soit égal au salaire minimum, le salarié se voit attribuer le taux de salaire de l'échelon immédiatement supérieur au salaire minimum.

Le salarié occasionnel, embauché sur un emploi saisonnier, se voit appliquer l'échelon immédiatement supérieur au salaire minimum et ne peut donc bénéficier d'un avancement d'échelon additionnel au terme de sa période d'essai.

34,09 Malgré les paragraphes 34,04 et 34,06, la modification du taux horaire au dossier du salarié est effectuée à compter de la première période complète de paie suivant la date de signature de la convention collective.

Salarié hors taux (étoilé)

- 34,10 Le salarié dont le taux de salaire à la date de signature de la convention collective est plus élevé que le taux horaire maximum de la nouvelle échelle salariale applicable au salarié le 1^{er} janvier 2018 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 soixante-quinze pour cent (75 %) d'augmentation applicable le 1^{er} janvier de la période en cause, par rapport au 31 décembre précédent, sur le taux de salaire en vigueur le 31 décembre précédent correspondant à sa catégorie d'emplois.
- 34,11 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe 34,10 a pour effet de situer au 1^{er} janvier un salarié qui était hors taux le 31 décembre 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 nécessaire pour permettre à ce salarié d'atteindre ce taux de salaire.
- 34,12 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 34,10 et 34,11 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 décembre précédent.
- 34,13 Dans les cas prévus au paragraphe 34,12, 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.
- 34,14 Le taux de salaire du salarié hors taux (étoilé) ne peut servir de référence aux fins de l'équité salariale ou de la relativité salariale.

34,15 Salarié étudiant

Le salarié étudiant bénéficie de l'application du paragraphe 34,06 et du pourcentage d'augmentation consenti aux paragraphes 34,07.

ARTICLE 35 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

35,01 Pour le personnel administratif et de bureau

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

Pour le personnel d'opération

Tout travail requis d'un salarié par l'employeur en plus de quarante-quatre (44) heures par semaine, est considéré comme des heures supplémentaires et entraîne une majoration de cinquante pour cent (50 %) du taux horaire du salarié.

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.

35,02 L'employeur peut, à la demande du salarié, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorées de cinquante (50 %) pour cent.

35,03 Les congés accumulés suivant le paragraphe 35,02 qui n'ont pas été pris par le salarié lui sont payés à la fin de l'année financière ou à son départ selon la première éventualité.

35,04 Lorsqu'un salarié effectue en heures supplémentaires 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 (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 le salarié a droit en outre à une indemnité de 4,75 \$ en compensation du coût du repas.

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 à 8 h |
| dîner | : | 2 h à 13 h |
| souper | : | 18 h à 19 h |
| repas de nuit | : | 24 h à 1 h |

L'indemnité de repas prévue au présent paragraphe est majorée du pourcentage d'augmentation consenti à l'article 34, pour l'année 2018.

35,05 Le salarié qui n'a pas été requis au préalable et qui accepte de revenir travailler pour effectuer du travail, reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures à temps simple.

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

35,06 Le travail en heures supplémentaires dans un secteur ou département de travail est confié en priorité aux salariés appartenant à la catégorie d'emplois visée par la convention collective, et il est réparti mensuellement de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

ARTICLE 36 - ALLOCATION SPÉCIALE

36,01 Le salarié requis par l'employeur de demeurer en disponibilité en dehors de ses journées régulières de travail reçoit une rémunération d'une (1) heure à temps simple pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

ARTICLE 37 - VERSEMENT DES GAINS

37,01 La paie des salariés leur est versée en 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.

37,02 Dans la semaine où le dépôt est effectué, l'employeur transmet au salarié un talon de paie lequel contient tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets : l'identification du salarié; le corps 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 de sa banque de vacances .

37,03 Les allocations, sauf si autrement stipulé, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées . Le temps supplémentaire est remboursé au salarié au cours de la période de paie qui suit la réclamation.

37,04 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 et portent intérêt à compter de la date du grief.

37,05 Le salaire annuel d'un salarié s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine régulière de travail, multiplié par 52,18 semaines.

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

37,06 Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte le salarié sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas d'entente, entre l'employeur et le salarié sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir par période de paie plus de 5 \$ par 100 \$ de dette initiale sans excéder trente pour cent (30 %) du salaire brut.

Cependant, si le salarié conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus relative à l'application de l'article 28, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si le salarié en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, le salarié, le cas échéant, doit rembourser selon les dispositions du présent paragraphe, le montant versé en trop lequel porte intérêt pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation de l'employeur à la date du début du remboursement.

37,08 Aux fins de l'application de la convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne porte pas intérêt.'

ARTICLE 38 - FRAIS DE VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE

38,01 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 établies par la Société.

38,02 L'employeur peut en tout temps modifier la réglementation prévue au présent article après avoir consulté le syndicat sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse le régime visé au présent article.

ARTICLE 39 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

39,01 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et se termine le 31 décembre 2018 inclusivement.

39,02 Rappel de salaire

Les sommes de rappel de salaire résultant de l'application des paragraphes 34,07 et 34,08 pour la période visée sont versées, au plus tard à la première paie suivant les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.

Les sommes de rappel de salaire sont établies en tenant compte de la période durant laquelle le salarié a eu droit à son salaire depuis le 1^{er} janvier 2018 jusqu'à la date de paiement des sommes dues.

Le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} janvier 2018 et la date du versement des sommes de rappel de salaire prévue par le présent article doit faire sa demande de rappel de salaire à la Vice-présidence aux ressources humaines dans les trente (30) jours de la réception de la liste prévue par l'alinéa suivant. La cotisation syndicale est retenue sur les sommes de rappel de salaire versées à ce salarié de la même façon que pour le salarié visé à l'alinéa précédent. En cas de décès du salarié, la demande de rappel de salaire peut être faite par les ayants droit.

Au plus tard trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste des salariés ayant quitté leur emploi entre le 1^{er} janvier 2018 et la date du versement des sommes de rappel de salaire prévue au présent article ainsi que leur dernière adresse connue.

- 39,03 Les parties s'engagent à amorcer les discussions pour le renouvellement de la convention collective dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant son expiration. Celles-ci ne portent que sur les clauses relatives à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage (art. 11 et 12), à la classification (art.14), au service (art. 16), aux droits parentaux (art. 31), au régime de retraite (art. 33), à la rémunération (art. 34), aux frais de voyage (art. 38) et à la durée de la convention collective (art. 39) et se discutent à une table nationale regroupant les unités de négociation Auberge Port-Menier, Manoir Montmorency et Siège social, Auberge Fort-Prével, Campings, Centres touristiques et Parc de la Chute-Montmorency.

Les parties conviennent, dans le cadre d'une entente spécifique à cette fin, du nombre de représentants à la table de négociation et de ses modalités de fonctionnement.

Ces discussions donnent lieu à une réouverture de la convention collective ou à un différend au sens du Code du travail.

- 39,04 Les parties conviennent, par ailleurs, de maintenir pendant la durée de la convention collective des discussions sur l'ensemble des dispositions qui ne sont pas visées au paragraphe 39,03, et ce, dans le but de résoudre tout problème particulier qui pourrait survenir en cours de convention quant à l'application ou l'interprétation de l'une de ces clauses.

Les parties conviennent, le cas échéant, de procéder à toute modification du libellé des clauses concernées rendue nécessaire suite à ces discussions, et ce, par le biais de lettres d'entente à être annexées à la convention collective. Les textes ainsi modifiés seront déposés à la Commission des relations du travail et intégrés à la convention collective lors de son renouvellement.

Les parties s'engagent à entreprendre des discussions formelles et à faire le point sur l'ensemble des clauses qui ne sont pas visées au paragraphe 39,03 à compter du 1^{er} décembre 2018, étant entendu que ces discussions ne peuvent donner lieu à une réouverture de la convention collective ou à un différend au sens du Code du travail pendant la durée de la convention collective. De plus, les parties conviennent qu'à la suite du dépôt des demandes du syndicat, les discussions portant sur les clauses relatives aux vacances (art. 28), jours fériés (art. 29) congés sociaux (art. 30) et allocation spéciale (art. 36) sont suspendues temporairement pour permettre aux parties d'amorcer les discussions sur les clauses mentionnées au paragraphe 39,03.

39,05 Toute mésentente ou grief né avant la signature de la convention collective doit être réglé comme prévu à la convention collective qui a donné lieu au grief tout en précisant que les arbitres qui procéderont dans ces dossiers sont ceux désignés à la présente convention collective.

39,06 La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, le 24 septembre 2018.

SOCIÉTÉ DES ÉTABLISSEMENTS
DE PLEIN AIR DU QUÉBEC

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



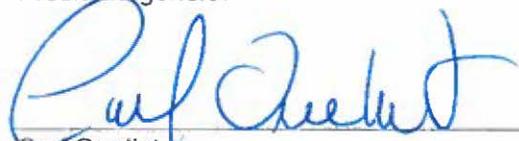
Guylaine Berthiaume
Présidente directrice générale



Christian Daigle
Président général



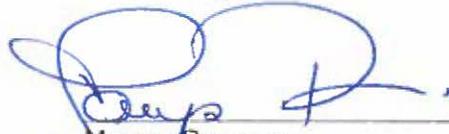
Martyne Charland
Vice-présidente ressources humaines



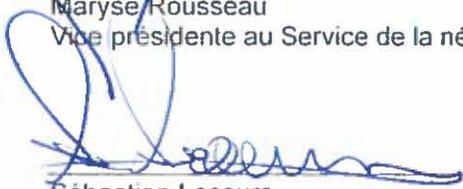
Carl Ouellet
Secrétaire général



Nathalie Huppé
Partenaire d'affaires ressources
humaines



Maryse Rousseau
Vice présidente au Service de la négociation



Sébastien Lecours
Conseiller au Service de la négociation

LETTRE D'ENTENTE 1

Lettre d'entente relative aux salariés appelés à travailler à Sépaq Anticosti.

L'employeur et le syndicat conviennent, pour les salariés visés aux présentes, de ce qui suit :

Le salarié de l'Auberge Port-Menier qui accepte, à la demande de l'employeur, de travailler sur le territoire de Sépaq Anticosti ou du parc national d'Anticosti bénéficie des conditions de travail des salariés de l'unité de négociation pourvoires, activités fauniques et service des ventes et réservations, étant entendu, dans un tel cas, que son service continue de s'accumuler pour l'Auberge Port-Menier.

Auberge Port-Menier
Annexe A - 3 (Taux horaire)

Rangement 1

| No catégorie d'emploi | Description | Echelon | 1er janvier 2017 | 1er janvier 2017 Equité | 1er mai 2017 | 1er mai 2017 Equité | 1er janvier 2018 | 1er janvier 2018 Equité |
|-----------------------------|-----------------|----------------------|---------------------|-------------------------------|--------------|------------------------|---------------------|-------------------------------|
| 450-15 | Aide domestique | Période essai (1) | 10,89 \$ | 11,15 \$ | 11,25 \$ | 11,25 \$ | 11,48 \$ | 11,48 \$ |
| | | 2 | 11,19 \$ | 11,46 \$ | 11,25 \$ | 11,46 \$ | 11,48 \$ | 11,69 \$ |
| | | 3 | 11,67 \$ | 11,97 \$ | 11,67 \$ | 11,97 \$ | 11,90 \$ | 12,21 \$ |
| | | 4 | 12,20 \$ | 12,49 \$ | 12,20 \$ | 12,49 \$ | 12,44 \$ | 12,74 \$ |
| | | 5 | 12,74 \$ | 13,07 \$ | 12,74 \$ | 13,07 \$ | 12,99 \$ | 13,33 \$ |
| | | 6 | 13,34 \$ | 13,68 \$ | 13,34 \$ | 13,68 \$ | 13,61 \$ | 13,95 \$ |
| | | 7 | 13,99 \$ | 14,32 \$ | 13,99 \$ | 14,32 \$ | 14,27 \$ | 14,61 \$ |
| | | 8 | 14,65 \$ | 15,03 \$ | 14,65 \$ | 15,03 \$ | 14,94 \$ | 15,33 \$ |

Rangement 2

| No catégorie d'emploi | Description | Echelon | 1er janvier 2017 | 1er janvier 2018 |
|-----------------------------|-------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| | | Période essai (1) | 11,67 \$ | 11,90 \$ |
| | | 2 | 12,18 \$ | 12,42 \$ |
| | | 3 | 12,69 \$ | 12,94 \$ |
| | | 4 | 13,26 \$ | 13,53 \$ |
| | | 5 | 13,89 \$ | 14,17 \$ |
| | | 6 | 14,51 \$ | 14,80 \$ |
| | | 7 | 15,21 \$ | 15,51 \$ |
| | | 8 | 15,96 \$ | 16,28 \$ |

(1) Période d'essai des nouveaux employés en vertu de la Loi sur

Auberge Port-Menier
Annexe A - 3 (Taux horaire)
Rangement 3

| No catégorie d'emplois | Description | Échelon | 1er janvier 2017 | 1er janvier 2018 |
|------------------------------|-------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| | | Période essai (1) | 12,45 \$ | 12,70 \$ |
| | | 2 | 13,00 \$ | 13,26 \$ |
| | | 3 | 13,55 \$ | 13,82 \$ |
| | | 4 | 14,18 \$ | 14,46 \$ |
| | | 5 | 14,81 \$ | 15,11 \$ |
| | | 6 | 15,48 \$ | 15,79 \$ |
| | | 7 | 16,24 \$ | 16,56 \$ |
| | | 8 | 17,05 \$ | 17,39 \$ |

Rangement 4

| No catégorie d'emplois | Description | Échelon | 1er janvier 2017 | 1er janvier 2018 |
|------------------------------|-----------------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| 416-15 | Préposé à l'entretien | Période essai (1) | 13,16 \$ | 13,42 \$ |
| | | 2 | 13,71 \$ | 13,98 \$ |
| | | 3 | 14,31 \$ | 14,60 \$ |
| | | 4 | 14,95 \$ | 15,25 \$ |
| | | 5 | 15,62 \$ | 15,93 \$ |
| | | 6 | 16,35 \$ | 16,68 \$ |
| | | 7 | 17,13 \$ | 17,47 \$ |
| | | 8 | 17,99 \$ | 18,35 \$ |

(1) Catégorie du personnel administratif et de bureau

Auberge Port-Menier
Annexe A - 3 (Taux horaire)
Rangement 5

| No catégorie d'emplois | Description | Echelon | 1er janvier 2017 | 1er janvier 2017 Equité | 1er janvier 2018 | 1er janvier 2018 Equité |
|------------------------------|------------------------------------|----------------------|---------------------|-------------------------------|---------------------|-------------------------------|
| 446-20 | Cuisinier classe II | Période essai (1) | 13,79 \$ | 14,13 \$ | 14,07 \$ | 14,41 \$ |
| 818-15 | Préposé à l'accueil classe normale | 2 | 14,37 \$ | 14,73 \$ | 14,66 \$ | 15,02 \$ |
| | | 3 | 15,02 \$ | 15,38 \$ | 15,32 \$ | 15,69 \$ |
| | | 4 | 15,67 \$ | 16,07 \$ | 15,98 \$ | 16,39 \$ |
| | | 5 | 16,39 \$ | 16,79 \$ | 16,72 \$ | 17,13 \$ |
| | | 6 | 17,15 \$ | 17,56 \$ | 17,49 \$ | 17,91 \$ |
| | | 7 | 17,97 \$ | 18,40 \$ | 18,33 \$ | 18,77 \$ |
| | | 8 | 18,83 \$ | 19,31 \$ | 19,21 \$ | 19,70 \$ |

Rangement 6

| No catégorie d'emplois | Description | Echelon | 1er janvier 2017 | 1er janvier 2018 |
|------------------------------|-------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| | | Période essai (1) | 14,35 \$ | 14,64 \$ |
| | | 2 | 14,98 \$ | 15,28 \$ |
| | | 3 | 15,62 \$ | 15,93 \$ |
| | | 4 | 16,32 \$ | 16,65 \$ |
| | | 5 | 17,07 \$ | 17,41 \$ |
| | | 6 | 17,86 \$ | 18,22 \$ |
| | | 7 | 18,70 \$ | 19,07 \$ |
| | | 8 | 19,61 \$ | 20,00 \$ |

(1) catégorie de personnel administratif et de bureau

Auberge Port-Menier
Annexe A - 3 (Taux horaire)
Rangement 7

| No catégorie d'emplois | Description | Échelon | 1er janvier 2017 | 1er janvier 2018 |
|------------------------------|---|----------------------|---------------------|---------------------|
| 200-10 | Agent de bureau classe nominale (1) | Période essai (1) | 14,91 \$ | 15,21 \$ |
| 446-15 | Cuisinier classe I | | | |
| 818-30 | Garde interprète ammalour classe nominale | 2 | 15,54 \$ | 15,85 \$ |
| | | 3 | 16,23 \$ | 16,55 \$ |
| | | 4 | 16,96 \$ | 17,30 \$ |
| | | 5 | 17,72 \$ | 18,07 \$ |
| | | 6 | 18,54 \$ | 18,91 \$ |
| | | 7 | 19,42 \$ | 19,81 \$ |
| | | 8 | 20,39 \$ | 20,80 \$ |

Rangement 8

| No catégorie d'emplois | Description | Échelon | 1er janvier 2017 | 1er janvier 2018 |
|------------------------------|-------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| | | Période essai (1) | 15,50 \$ | 15,81 \$ |
| | | 2 | 16,18 \$ | 16,50 \$ |
| | | 3 | 16,87 \$ | 17,21 \$ |
| | | 4 | 17,61 \$ | 17,96 \$ |
| | | 5 | 18,43 \$ | 18,80 \$ |
| | | 6 | 19,28 \$ | 19,67 \$ |
| | | 7 | 20,21 \$ | 20,61 \$ |
| | | 8 | 21,20 \$ | 21,62 \$ |

(1) catégorie du personnel administratif de bureau

Auberge Port-Menier
Annexe A - 3 (Taux horaire)
Rangement 9

| No catégorie d'emplois | Description | Échelon | 1er janvier 2017 | 1er janvier 2018 |
|------------------------------|-------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| | | Période essai (1) | 16,16 \$ | 16,48 \$ |
| | | 2 | 18,84 \$ | 17,18 \$ |
| | | 3 | 17,58 \$ | 17,91 \$ |
| | | 4 | 18,35 \$ | 18,72 \$ |
| | | 5 | 19,20 \$ | 19,58 \$ |
| | | 6 | 20,10 \$ | 20,50 \$ |
| | | 7 | 21,04 \$ | 21,46 \$ |
| | | 8 | 22,07 \$ | 22,51 \$ |

Rangement 10

| No catégorie d'emplois | Description | Échelon | 1er janvier 2017 | 1er janvier 2018 |
|------------------------------|-------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| | | Période essai (1) | 16,85 \$ | 17,19 \$ |
| | | 2 | 17,55 \$ | 17,90 \$ |
| | | 3 | 18,32 \$ | 18,69 \$ |
| | | 4 | 19,14 \$ | 19,52 \$ |
| | | 5 | 20,02 \$ | 20,42 \$ |
| | | 6 | 20,93 \$ | 21,35 \$ |
| | | 7 | 21,94 \$ | 22,38 \$ |
| | | 8 | 23,04 \$ | 23,50 \$ |

(1) Taux horaire de période d'essai standard de la ville.

Auberge Port-Menier
Annexe A - 3 (Taux horaire)
Rangement 11

| No catégorie d'emplois | Description | Échelon | 1er janvier 2017 | 1er janvier 2018 |
|------------------------------|-------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| | | Période essai (1) | 17,65 \$ | 18,00 \$ |
| | | 2 | 18,42 \$ | 18,79 \$ |
| | | 3 | 19,22 \$ | 19,60 \$ |
| | | 4 | 20,08 \$ | 20,48 \$ |
| | | 5 | 21,00 \$ | 21,42 \$ |
| | | 6 | 21,97 \$ | 22,41 \$ |
| | | 7 | 23,00 \$ | 23,48 \$ |
| | | 8 | 24,16 \$ | 24,64 \$ |

Rangement 12

| No catégorie d'emplois | Description | Échelon | 1er janvier 2017 | 1er janvier 2018 |
|------------------------------|-------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| | | Période essai (1) | 18,63 \$ | 19,00 \$ |
| | | 2 | 19,42 \$ | 19,81 \$ |
| | | 3 | 20,29 \$ | 20,70 \$ |
| | | 4 | 21,19 \$ | 21,61 \$ |
| | | 5 | 22,17 \$ | 22,61 \$ |
| | | 6 | 23,19 \$ | 23,65 \$ |
| | | 7 | 24,30 \$ | 24,79 \$ |
| | | 8 | 25,47 \$ | 25,98 \$ |

(1) Catégorie de personnel administratif et de bureau

Auberge Port-Menier
Annexe A - 3 (Taux horaire)
Rangement 13

| No catégorie d'emplois | Description | Échelon | 1er janvier 2017 | 1er janvier 2018 |
|------------------------------|-------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| | | Période essai (1) | 19,77 \$ | 20,17 \$ |
| | | 2 | 20,60 \$ | 21,01 \$ |
| | | 3 | 21,50 \$ | 21,93 \$ |
| | | 4 | 22,46 \$ | 22,91 \$ |
| | | 5 | 23,47 \$ | 23,94 \$ |
| | | 6 | 24,56 \$ | 25,05 \$ |
| | | 7 | 25,71 \$ | 26,22 \$ |
| | | 8 | 27,02 \$ | 27,56 \$ |

Rangement 14

| No catégorie d'emplois | Description | Échelon | 1er janvier 2017 | 1er janvier 2018 |
|------------------------------|-------------|---------|---------------------|---------------------|
| | | 1 | 21,10 \$ | 21,52 \$ |
| | | 2 | 21,99 \$ | 22,43 \$ |
| | | 3 | 22,93 \$ | 23,39 \$ |
| | | 4 | 23,95 \$ | 24,43 \$ |
| | | 5 | 25,04 \$ | 25,54 \$ |
| | | 6 | 26,21 \$ | 26,73 \$ |
| | | 7 | 27,45 \$ | 28,00 \$ |
| | | 8 | 28,84 \$ | 29,42 \$ |

(1) Catégorie de personnel administratif et de bureau

Auberge Port-Menier
Annexe A - 3 (Taux horaire)
Rangement 15

| No catégorie d'emplois | Description | Echelon | 1er janvier 2017 | 1er janvier 2018 |
|------------------------------|-------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| | | Période essai (1) | 22,75 \$ | 23,21 \$ |
| | | 2 | 23,70 \$ | 24,17 \$ |
| | | 3 | 24,73 \$ | 25,22 \$ |
| | | 4 | 25,84 \$ | 26,36 \$ |
| | | 5 | 27,02 \$ | 27,56 \$ |
| | | 6 | 28,28 \$ | 28,85 \$ |
| | | 7 | 29,61 \$ | 30,20 \$ |
| | | 8 | 31,09 \$ | 31,71 \$ |

(1) Catégorie de personnel administratif et de soutien

Auberge Port-Menier

Annexe A - 4 (Taux horaire)

Serveur (594-15) / rangement 3

| Échelon | 1er janvier 2017 | 1er mai 2017 | 1er janvier 2018 |
|-----------------|-----------------------------|---------------------|-----------------------------|
| période d'essai | 9,29 \$ | 9,45 \$ | 9,64 \$ |
| 1 | 9,29 \$ | 9,45 \$ | 9,64 \$ |
| 2 | 9,64 \$ | 9,64 \$ | 9,83 \$ |
| 3 | 10,04 \$ | 10,04 \$ | 10,24 \$ |
| 4 | 10,43 \$ | 10,43 \$ | 10,64 \$ |

Auberge Port-Menier

Annexe A - 5

TAUX DE SALAIRE ÉTUDIANT

| No catégorie d'emplois | Description | Année | 1 ^{er} janvier 2017 | 1 ^{er} mai 2017 | 1 ^{er} janvier 2018 |
|------------------------|-------------------------|-------|------------------------------|--------------------------|------------------------------|
| 990-10 | Étudiant sans pourboire | 1 | 11,11 \$ | 11,50 \$ | 11,73 \$ |
| | | 2 | 11,36 \$ | 11,75 \$ | 11,99 \$ |
| | | 3 | 11,62 \$ | 12,00 \$ | 12,24 \$ |
| | | 4 | 11,87 \$ | 12,25 \$ | 12,50 \$ |
| | | 5 | 12,12 \$ | 12,50 \$ | 12,75 \$ |

| No corps et classe d'emploi | Description | 1 ^{er} janvier 2017 | 1 ^{er} mai 2017 | 1 ^{er} janvier 2018 |
|-----------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------------|------------------------------|
| 990-15 | Étudiant avec pourboires | 9,29 \$ | 9,45 \$ | 9,64 \$ |

La progression dans l'échelle de salaire s'effectue en tenant compte des années d'expérience du

