CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.

SFPQ
SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC

SOCIÉTÉ DE GESTION DES RIVIÈRES DE GASPÉ INC UNITÉ : RÉSERVE FAUNIQUE DE LA RIVIÈRE SAINT-JEAN

York·Dartmouth·St-Jean
Société de gestion des rivières de Gaspé inc

2016-2020

Table des matières

ARTICLE 1 DISPOSITION DÉCLARATOIRE 5
ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE 5
ARTICLE 3 DÉFINITIONS 5
ARTICLE 4 CHAMP D'APPLICATION 8
ARTICLE 5 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT 9
ARTICLE 6 DROITS DE L'EMPLOYEUR 10
ARTICLE 7 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE ET PRATIQUES INTERDITES 10
ARTICLE 8 RÉGIME SYNDICAL ET RETENUE SYNDICALE 12
ARTICLE 9 DROIT D'AFFICHAGE 13
ARTICLE 10 TRANSMISSION DE DOCUMENTS 13
ARTICLE 11 RÉUNIONS SYNDICALES 13
ARTICLE 12 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES 13
ARTICLE 13 REPRÉSENTATION SYNDICALE 15
ARTICLE 14 SERVICE 16
ARTICLE 15 UTILISATION DU SERVICE, POSTE VACANT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL 17
ARTICLE 16 ACQUISITION DU DROIT DE RAPPEL ET RAPPEL DES SALARIÉS 18
ARTICLE 17 ÉVALUATION 20
ARTICLE 18 SURPLUS DE PERSONNEL 21
ARTICLE 19 AFFECTATION TEMPORAIRE 22
ARTICLE 20 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL 22
ARTICLE 21 HEURES SUPPLÉMENTAIRES 24
ARTICLE 22 CLASSIFICATION ET CLASSEMENT 25
ARTICLE 23 VERSEMENT DE LA PAIE 27
ARTICLE 24 JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS 28
ARTICLE 25 CONGÉS SOCIAUX 28
ARTICLE 26 VACANCES 30
ARTICLE 27 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES 30
ARTICLE 28 RÉGIMES D'ASSURANCE MALADIE ET SALAIRE 31
ARTICLE 29 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 36
ARTICLE 30 DROITS PARENTAUX 36
ARTICLE 31 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES 47
ARTICLE 32 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS 49

ARTICLE 33 PROCÉDURE D'ARBITRAGE 51
ARTICLE 34 CESSION ET SOUS-TRAITANCE 52
ARTICLE 35 SALAIRE ET RÉMUNÉRATION 52
ARTICLE 36 ABSENCES SANS SALAIRE 53
ARTICLE 37 ABSENCES POUR AFFAIRES JUDICIAIRES 54
ARTICLE 38 COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES 54
ARTICLE 39 PRIMES 55
ARTICLE 40 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT 55
ARTICLE 41 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 56
ARTICLE 42 COSTUME ET UNIFORME 56
ARTICLE 43 DISPOSITION TRANSITOIRE 57
ANNEXE A - PLAN DE CLASSIFICATION 58
ANNEXE B - TAUX DE SALAIRE 69
ANNEXE C - LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS 72
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 - PRÉSENCE DU GUIDE SALARIÉ 73
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 - PERSONNEL NON QUALIFIÉ 73
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 - TARIFICATION GÎTE ET COUVERT 74
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 - RELATIVITÉ SALARIALE 75
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 - GARANTIE DES HEURES DE TRAVAIL 76

ARTICLE 1 DISPOSITION DÉCLARATOIRE

1.01 Le syndicat reconnaît le droit à l'employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations légales, tout en respectant le contrat d'autorisation entre le ministère de l'Environnement et de la Faune et l'employeur.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

ARTICLE 3 DÉFINITIONS

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

3.02 Service

La période d'emploi d'un salarié calculée sur la base des jours et heures ouvrables rémunérés à taux simple, ou pour lesquels il reçoit une prestation ou compensation en temps, ou bénéficie d'un congé sans salaire n'excédant pas deux (2) semaines, autorisées en vertu des dispositions de la présente convention collective; cette période se calcule en années, en mois, en jours et en heures.

3.03 Année financière

Période s'étendant du 1er janvier au 31 décembre de l'année suivante.

3.04 Classes d'emplois

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

3.05 Salarié

L'un ou l'autre des salariés ci-après définis, à qui une ou plusieurs dispositions de la convention collective s'appliquent conformément à l'article 4.

3.06 Salarié permanent

Le salarié qui est inscrit sur la liste de rappel, tel que prévu à l'article 16.

3.07 Salarié occasionnel

Les salariés suivants sont réputés être des salariés occasionnels :

a) Le salarié qui n'a pas complété sa période d'essai pour acquérir son droit de rappel en vertu de la clause 16,02.

b) Le salarié embauché pour remplacer un salarié absent.

3.08 Employeur

La Société de gestion des rivières de Gaspé inc.

3.09 Grief

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

3.10 Période d'essai

Période de service à laquelle un salarié occasionnel nouvellement embauché est soumis pour devenir un salarié permanent.

Cette période est de quatre-vingt-quatre (84) jours effectivement travaillés pouvant être répartis sur une période de deux saisons.

3.11 Secteur de travail

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

3.12 Semaine

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

3.13 Jour

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

3.14 Faction

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

3.15 Syndicat

Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec Inc.

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

3.17 Supérieur immédiat

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

3.18 Promotion

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

3.19 Conjoint

i) Celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnue par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans, ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, avec une personne qu'elle présente publiquement comme son conjoint. La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de

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

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

ii) Malgré le sous-paragraphe i), aux fins des articles 25, 28 et 30, on entend par conjoint, les personnes :

a) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;

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

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

Malgré ce qui précède, aux fins du régime d'assurance-maladie, le salarié marié ou uni civilement qui ne cohabite pas avec la personne avec laquelle il est marié ou uni civilement peut désigner à l'assureur celui-ci comme conjoint. Il peut aussi désigner, en lieu et place de la personne avec laquelle il est marié ou uni civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjoint prévue à la présente convention collective.

3.20 Enfant à charge

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

- être âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou

- être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu. Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à l'article 28, est un enfant à charge, l'enfant sans conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur; ou

- quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

3.21 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.

Les parties ont convenu que le lieu de travail pour les cuisiniers, serveurs/aides domestiques, guides et les assistants à la protection de la faune, lorsqu'ils sont en guérite, est le Pavillon St-Jean.

Malgré ce qui précède, le lieu de travail de l'assistant à la protection de la faune requis pour une patrouille lorsqu'il n'est pas en guérite, est le bureau administratif.

ARTICLE 4 CHAMP D'APPLICATION

4.01 La présente convention collective s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire du travail ainsi que par l'application de l'article 45 du Code du travail pour l'unité d'accréditation Société de gestion des rivières de Gaspé inc, établissement de la réserve faunique de la rivière Saint-Jean.

4.02 Le salarié occasionnel bénéficie des dispositions de la convention collective, sous réserve de toute disposition spécifique; toutefois, il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention collective lorsque l'employeur met fin à son emploi, sauf si la décision de l'employeur a pour but d'éluder l'application de l'article 16,02.

Toutefois, après la période d'essai prévue à l'article 3,10, l'employeur ne peut procéder à la mise à pied qu'aux fins de l'application de l'article 18.

4,03 Le salarié occasionnel bénéficie des dispositions suivantes :

Article 1	Disposition déclaratoire
Article 2	But de la convention collective
Article 3	Définitions
Article 4	Champ d'application
Article 5	Reconnaissance du syndicat
Article 6	Droits de l'employeur
Article 7	Respect des droits et libertés de la personne et pratiques interdites
Article 8	Régime syndical et retenue syndicale
Article 9	Droit d'affichage
Article 10	Transmission de documents
Article 11	Réunions syndicales
Article 14	Service
Article 16	Acquisition du droit de rappel et rappel des salariés

Article 17	Évaluation
Article 18	Surplus de personnel (18,02 a) seulement).
Article 20	Semaine et heures de travail
Article 21	Heures supplémentaires
Article 22	Classification et classement
Article 23	Versement de la paie
Article 24	Jours fériés et payés
Article 25	Congés sociaux (25,03 à 25,05 seulement)
Article 26	Vacances
Article 27	Accidents du travail et maladies professionnelles
Article 29	Santé et sécurité au travail
Article 32	Procédure de règlement des griefs
Article 33	Procédure d'arbitrage
Article 35	Salaire et rémunération
Article 37	Absences pour affaires judiciaires
Article 39	Primes
Article 41	Entrée en vigueur et durée de la convention collective

ARTICLE 5 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

5.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier, de conclure et d'administrer une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire du travail ainsi que l'application de l'article 45 du Code du travail.

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

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

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

ARTICLE 6 DROITS DE L'EMPLOYEUR

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

Sous réserve d'une consultation auprès du syndicat, l'employeur peut émettre des politiques de régie interne et un code d'éthique auxquels les salariés sont assujettis.

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

6.03 Dans le cas où un salarié est poursuivi en justice ou est assigné à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une préenquête judiciaire ou quasi judiciaire par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf dans les cas de faute lourde, de négligence grave, de malversation, de fraude ou de mauvaise foi, l'employeur désigne un procureur pour assurer une défense pleine et entière au salarié, et ce, aux frais de l'employeur.

Si de telles poursuites entraînent pour le salarié une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci sera payée par l'employeur, sauf pour les motifs prévus au paragraphe précédent.

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

Lorsque l'employeur entend refuser à un salarié l'assistance judiciaire pour les motifs prévus au premier paragraphe, il 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 de l'employeur ou de sa mise à la poste par courrier recommandé, recourir à la procédure de règlement des griefs pour la contester.

6.04 L'employeur dégage le salarié affecté aux caisses et au transport d'argent de toute responsabilité pour les pertes encourues par l'employeur à la suite d'événements hors de son contrôle.

ARTICLE 7 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE ET PRATIQUES INTERDITES

7.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent que tout salarié a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tel qu'affirmé dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12).

7.02 Les parties conviennent que toute personne salariée 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, intimidation ou harcèlement par l'employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre une personne salariée pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

7.03 L'employeur et le Syndicat conviennent, par l'entremise du comité de relations professionnelles, d'élaborer une politique visant à contrer la discrimination sous toutes ses formes, laquelle comprendra :

a) une définition des différentes formes de discrimination;

b) des mesures préventives;

c) des moyens en vue de favoriser un milieu exempt de discrimination et de harcèlement sous toutes leurs formes.

HARCÈLEMENT SEXUEL

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

Lorsqu'une plainte de harcèlement sexuel est soumise, que le présumé harceleur est une personne salariée ou une personne en autorité, le Syndicat et l'employeur forment un comité ad hoc composé d'une personne désignée par l'employeur et d'une personne désignée par le Syndicat.

Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées, de faire enquête et, au plus tard vingt et un (21) jours après sa formation, de soumettre un rapport écrit, unanime ou non, à l'employeur qui prendra les mesures appropriées afin de faire cesser le harcèlement dans les quarante-cinq (45) jours du dépôt de la plainte.

La personne plaignante peut, si elle le désire, se faire accompagner à toutes les étapes de la démarche par une personne désignée par le Syndicat, laquelle sera alors libérée sans perte de salaire.

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

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

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

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

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

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 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.

L'employeur et le syndicat conviennent de discuter au comité paritaire de relations professionnelles prévues à l'article 38, de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation des personnes salariées régies par la présente convention collective. Ces projets peuvent prendre la forme d'une politique de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 32 en déposant à l'employeur un grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de l'événement.

ARTICLE 8 RÉGIME SYNDICAL ET RETENUE SYNDICALE

8.01 L'employeur déduit du salaire hebdomadaire de tout salarié un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

8.02 À la fin de chaque mois, l'employeur transmet au syndicat un chèque représentant le montant total des déductions ainsi faites, accompagné d'une liste, sous forme écrite ou sur support informatique, produite selon les facilités de l'équipement utilisé par l'employeur, indiquant les nom et prénom, sexe, numéro d'assurance sociale, adresse domiciliaire, adresse de son lieu de travail, état civil, statut, classement, date d'entrée en fonction, numéro de téléphone du domicile si non confidentiel, date de naissance 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 (30e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

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

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

ARTICLE 9 DROIT D'AFFICHAGE

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

ARTICLE 10 TRANSMISSION DE DOCUMENTS

10.01 L'employeur remet un exemplaire de la convention collective à chaque salarié dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et à tout salarié au moment de son entrée en fonction. Il en est de même lors de toute modification.

10.02 Le salarié reçoit un avis de chaque modification à son salaire ou à son classement.

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

ARTICLE 11 RÉUNIONS SYNDICALES

11.01 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, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local approprié.

ARTICLE 12 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

12.01 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.

12.02 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.

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

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-vingts (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-vingts (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.

12.03 Le permis d'absence prévu au présent article est accordé au salarié dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service ou s'il peut être remplacé pendant toute la durée de l'absence.

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

b) La demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire;

c) La demande doit être signée par le salarié et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que le salarié est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de la demande. Tout refus doit être signifié par l'employeur au moins deux (2) jours avant la date du début de l'absence.

La signature du représentant autorisé du syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur la demande de permis d'absence.

12.04 Après un avis préalable du syndicat à l'employeur concernant la nature d'un cours d'éducation syndicale et sous réserve des conditions prévues aux paragraphes 12,02 et 12,03, un permis d'absence dont la durée n'excède pas celle du cours peut être accordé à un nombre raisonnable de salariés pour suivre ce cours d'éducation syndicale.

12.05 Dans le cas de permis d'absence ou de libération accordés en vertu du présent article, le salaire et les avantages sociaux des salariés sont maintenus et remboursés par le syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 12,02.

12.06 Le remboursement prévu au paragraphe 12,05 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 ou représentation syndicale, indiquant le nom des salariés absents, la durée de leur absence et la somme due ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation. Tout remboursement non payé dans les soixante (60) jours sera assujetti aux intérêts selon le taux légal.

12.07 Le total des congés accordés pour des activités syndicales et/ou représentations syndicales ne dépassera pas dix (10) jours par année pour les activités officielles du syndicat.

ABSENCES POUR ACTIVITÉS PARITAIRES

12.08 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 hebdomadaire pour assister aux séances de ce comité, ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche.

12.09 Le salarié dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins de la clause 12,08 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 salaire de sa journée régulière de travail.

12.10 La détermination du temps d'absence pour participer à des activités paritaires est celle prévue à la clause 12,02.

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

ARTICLE 13 REPRÉSENTATION SYNDICALE

13.01 Le syndicat peut nommer ou élire un salarié à la fonction de délégué syndical.

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

13.02 Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, l'employeur et le syndicat s'engagent à fournir la liste des personnes qui les représentent aux fins de l'application de la convention collective. Le syndicat fournit à l'employeur le nom du délégué syndical avec indication de son champ d'action. Le syndicat informe l'employeur de toute modification.

13.03 Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de salaire, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat.

Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

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

13.05 Aux fins des articles 32 et 33 de la présente convention collective, le syndicat élit ou désigne un représentant de griefs.

ARTICLE 14 SERVICE

14.01 Service : la période d'emploi d'un salarié calculée sur la base des jours et heures ouvrables rémunérés à taux simple, ou pour laquelle il reçoit une prestation ou compensation en temps, ou bénéficie d'un congé sans salaire n'excédant pas deux (2) semaines, autorisé en vertu des dispositions de la présente convention collective. Cette période se calcule en années, en mois, en jours ou en heures.

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

14.03 Cependant, l'absence sans salaire et, le cas échéant, la suspension sans salaire d'une durée inférieure à trois (3) mois accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 1er décembre de chaque année, n'interrompt pas l'accumulation du service; si leur durée est de trois (3) mois ou plus, telle durée est alors réduite.

14.04 Le service s'acquiert après qu'un salarié ait complété sa période d'essai prévue à l'article 3,10 et rétroagit à sa première journée d'embauche comme salarié occasionnel.

14.05 Le salarié conserve et accumule son service durant la période pendant laquelle il aurait normalement travaillé dans les cas suivants :

a) dans les cas d'accident du travail ou de lésion professionnelle d'une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;

b) dans le cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident du travail ou lésion professionnelle pour une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;

c) dans le cas d'absences prévues à l'article 30 ;

d) congés pour activités syndicales ;

e) absences pour affaires judiciaires.

14.06 Un salarié conserve son service, mais sans accumulation lors d'une mise à pied pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois.

14.07 Un salarié perd son service et son nom est rayé de la liste de rappel visée dans les cas suivants :

a) abandon volontaire de son emploi;

b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante;

c) s'il est mis à pied pour une durée excédant trente-six (36) mois;

d) s'il est absent pour une durée excédant trente-six (36) mois dans le cas d'accident ou de maladie.

e) avoir été visé par la lettre d'entente numéro 2 pour une période excédant 36 mois.

14.08 Les listes de rappel des salariés déposées par l'employeur font foi pour la convention collective du service accumulé pour chacun des salariés en date du 15 mars 2016.

14.09 L'employeur s'engage à mettre à jour les listes déposées à 14,08, le 1er janvier de chaque année et transmet une copie des listes au syndicat et au délégué syndical le 15 mars de chaque année.

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

Si un tel salarié revient dans l'unité de négociation, il a droit d'être réintégré dans le poste qu'il occupait pourvu que son retour s'effectue dans les six (6) mois de sa nomination.

Ce délai expiré, le salarié ne peut invoquer son service pour postuler sur un emploi vacant ou un nouvel emploi.

ARTICLE 15 UTILISATION DU SERVICE, POSTE VACANT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

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

a) lors du départ volontaire et définitif d'un salarié;

b) lors d'un congédiement pour cause juste et suffisante;

c) lors de la création d'un nouveau poste;

d) lors d'une absence d'une durée excédant trente-six (36) mois de calendrier dans le cas d'un accident ou d'une maladie.

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

a) il offre par écrit, l'emploi aux salariés permanents, pour une période d'au moins sept (7) jours;

b) si aucun salarié permanent n'accepte, il doit afficher le poste dans les lieux de travail et au bureau administratif, pendant une période de sept (7) jours ouvrables consécutifs à l'attention de tous les salariés à l'emploi ;

Malgré ce qui précède, les affichages internes prévus à l'alinéa a) et b) peuvent se faire simultanément, mais la priorité est donnée au salarié permanent.

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

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

15.05 Le candidat auquel un poste est attribué à la suite d'un affichage a droit à une période d'adaptation d'une durée maximale de trente (30) jours.

L'employeur peut mettre fin à telle période en tout temps avant son expiration s'il juge que le salarié ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches.

Pendant cette période d'adaptation, le salarié auquel le poste a été attribué peut lui-même choisir de retourner à son ancien poste, le cas échéant. Dans l'éventualité où aucun salarié ne peut se qualifier pour le poste ou qu'aucun salarié ne postule sur le poste, l'employeur déterminera son mode de recrutement.

15.06 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien le droit d'un salarié à une promotion ultérieure.

ARTICLE 16 ACQUISITION DU DROIT DE RAPPEL ET RAPPEL DES SALARIÉS

16.01 Les listes de rappel effectives sont celles en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective.

16.02 Un salarié acquiert un droit de rappel lorsqu'il a complété la période d'essai tel que prévu à l'article 3,10 et qu'il a obtenu une évaluation positive de son rendement pour la période mentionnée selon les modalités prévues à l'article 17. Le salarié voit ensuite son nom inscrit sur une liste de rappel lors de la mise à jour de cette dernière.

16.03 Aux fins des présentes, moins de quatre (4) heures de travail équivalent à une demi-journée de travail et quatre (4) heures et plus à une journée complète de travail.

16.04 Seul un salarié qui remplit la condition prévue à l'article 16,02 concernant l'acquisition de son droit de rappel peut, dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste de rappel par l'employeur, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester la non-inclusion de son nom sur la liste de rappel.

16.05 Lorsque l'employeur procède à l'établissement de nouvelles listes de rappel, celles-ci doivent être établies par classe d'emplois; elles doivent indiquer la date du début de service, le service accumulé de chaque salarié au cours de l'année de référence et de l'année antérieure à cette dernière, le service total depuis son embauche, ainsi que son rang.

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

16.07 Le rang de chaque salarié dans une liste de rappel est déterminé par la durée du service accumulé au service de l'employeur ou en vertu de son droit de rappel sur cette liste; si, sur une même liste, plusieurs salariés ont une même durée de service, l'ordre alphabétique prévaut.

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

16.08 L'employeur maintient à jour les listes de rappel prévues au présent article; il transmet au syndicat et à chaque salarié qui était à l'emploi ou en lien d'emploi lors de la saison de référence, le 15 mars de chaque année, ces listes révisées.

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

16.10 Tout travail, requis par le plan de protection de la Société, est confié en priorité aux salariés permanents disponibles et suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée et pourvu 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 vingt (20) 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.

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

L'employeur doit transmettre, par courrier recommandé, un avis écrit de non-rappel au travail au salarié, au moins vingt (20) jours avant la période où il aurait effectivement travaillé et préciser les raisons du non-rappel.

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

REMPLACEMENT ET MISE À PIED

16.12 Lorsque l'employeur doit procéder au remplacement d'un salarié permanent temporairement absent, il procède de la façon suivante :

a) il épuise la liste de rappel de la classe d'emplois;

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

Le salarié en remplacement ne peut acquérir de droit de rappel, à moins d'entente entre les parties.

16.13 L'employeur doit donner au salarié un avis avant son licenciement ou sa mise à pied lorsque :

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

b) la durée de son engagement n'était pas déterminée.

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

16.14 Lorsque l'employeur procède, parmi les salariés, à des mises à pied saisonnières pour manque de travail, il doit le faire par classe d'emplois suivant les secteurs dans la séquence suivante :

1. les salariés étudiants;

2. les salariés occasionnels;

3. les salariés permanents dans l'ordre inverse de leur rang déterminé sur leur liste de rappel respective, pourvu que les salariés demeurant au travail soient classés et qualifiés pour accomplir les tâches qui leur sont confiées.

ARTICLE 17 ÉVALUATION

17.01 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.

17.02 L'évaluation du rendement s'effectue une fois par saison d'opération pour le salarié saisonnier. 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.

Dans le cas où la mise à pied du salarié 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.

L'évaluation du salarié occasionnel embauché sur un emploi saisonnier s'effectue dans les trente (30) jours suivants sa quatre-vingt-quatrième (84e) 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.

Le salarié qui n'a pas reçu son évaluation dans les délais impartis peut transmettre une demande écrite au directeur pour en obtenir une copie, et ce, dans les quinze (15) jours suivant sa demande.

17.03 L'évaluation du rendement du salarié sur liste de rappel est faite au moyen d'un premier formulaire dûment rempli par le supérieur du salarié et d'un second formulaire dûment rempli par l'employé. 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, et son supérieur hiérarchique si ce dernier le juge à propos compte tenu des circonstances. Le supérieur immédiat et le salarié doivent convenir, au cours de cette rencontre, du contenu final de l'évaluation qui sera ainsi consigné sur un formulaire et c'est ce dernier qui sera joint au dossier de l'employé.

L'évaluation du salarié occasionnel se fait au moyen d'un formulaire rempli de façon unilatérale par l'employeur et dûment signé par le supérieur du salarié

L'échange avec le salarié occasionnel embauché sur un emploi saisonnier 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.

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

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

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

ARTICLE 18 SURPLUS DE PERSONNEL

18.01 Lorsque l'employeur doit procéder à des mises à pied autres que saisonnières, parmi les salariés permanents pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

a) cessation partielle des activités de l'employeur;

b) manque de travail;

c) réorganisation administrative;

d) diminution des services à rendre;

il en informe le syndicat trente (30) jours à l'avance, sauf dans le cas de l'alinéa b) auquel cas il doit en aviser le syndicat le plus rapidement possible.

18.02 Le salarié dont l'emploi est déclaré en surplus bénéficie des dispositions suivantes :

a) s'il s'agit d'un salarié occasionnel selon les dispositions de l'article 3,07, l'employeur met fin à son engagement à la date de réduction de personnel envisagée;

b) s'il s'agit d'un salarié permanent qui n'a pas complété ses seize (16) semaines :

1. il déplace le salarié qui a le moins de service de sa classe d'emplois;

2. à défaut, il déplace le salarié qui a le moins de service dans une autre classe d'emplois pourvu qu'il ait les qualifications requises pour exécuter le travail.

ARTICLE 19 AFFECTATION TEMPORAIRE

19.01 L'employeur peut exiger qu'un salarié exerce des tâches autres que celles qu'il exerce de façon principale ou habituelle, à la condition qu'il soit capable de les exécuter et pourvu que cette affectation temporaire n'excède pas trente (30) jours par année financière et que la liste de rappel soit épuisée.

19.02 Lorsque l'employeur affecte un salarié temporairement à une fonction correspondant à une classe d'emplois supérieure à la sienne, celui-ci reçoit le salaire de la classe d'emplois supérieure pour la durée de l'affectation. De plus, si l'affectation est faite à une classe d'emplois inférieure, il conserve son salaire pour la durée de l'affectation.

ARTICLE 20 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

20.01 Personnel de bureau

Pour le personnel clérical, chaque salarié est assuré d'une semaine de trente-cinq (35) heures entre sa date de rappel au travail et sa date de mise à pied.

Ces heures sont normalement réparties sur cinq (5) journées consécutives et la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures, effectuées entre 8 h et 18 h, à moins d'entente entre les parties.

20.02 Personnel ouvrier

Pour le personnel ouvrier, chaque salarié est assuré d'une semaine de trente-huit heures trois quarts (38) et la durée quotidienne de travail est de sept heures trois quarts (7 3/4).

Chaque période de travail est suivie d'une période de congés de deux (2) jours complets consécutifs. Le salarié retourne au travail la septième (7e) journée et la période de travail recommence.

Pour les assistants à la protection de la faune :

a) La semaine normale de travail est une moyenne hebdomadaire de quarante-six heures et demie (46 1/2). Cette moyenne est calculée sur une période de quatre (4) semaines;

b) Lorsqu'un salarié travaille aux barrières avec séjour, son horaire de travail est réparti sur cinq (5) jours consécutifs incluant quatre couchers suivis de trois (3) jours de congé;

L'affectation d'un salarié aux barrières se fait sur une base volontaire tout en respectant l'ordre d'ancienneté. À défaut de volontaire, le salarié ayant le moins d'ancienneté sera affecté aux barrières.

c) Le salarié qui travaille aux barrières est réputé avoir travaillé quarante-six heures et demie (46 1/2) dans une semaine;

d) Le salarié ainsi affecté sera rémunéré pour ses quarante-six heures et demie (46 1/2) de travail par semaine, tel que prévu à l'alinéa a).

e) Le salarié reçoit son horaire de travail au moins deux (2) semaines avant le début de la semaine de travail.

20.03 Pour le personnel travaillant au Pavillon : guide principal, guide de chasse et pêche, cuisinier, classes I et II, serveur/aide domestique, la semaine normale de travail est réputée être de quarante-six heures et demie (46 1/2), répartie sur six (6) jours.

Le personnel visé à l'alinéa précédent bénéficie de deux (2) jours de congés payés durant la saison, qu'il peut prendre en journée ou en demi-journée à sa discrétion, après approbation de son supérieur immédiat.

Malgré ce qui précède, si un salarié ne peut prendre en entier les deux (2) jours de congé, l'employeur rembourse la différence au salarié à la fin de sa période de travail, et ce, sur la dernière paye.

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

20.05 Le salarié a droit à chaque demi-journée à une période de repos de quinze (15) minutes.

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

20.07 À défaut de rencontre ou d'entente, tel que prévu à l'article 20,06, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le litige à un arbitre choisi conjointement par les parties.

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

20.09 Les salariés qui sont affectés à du travail saisonnier et qui doivent séjourner sur leur lieu de travail en raison de la nature de ce travail ou du caractère d'éloignement de l'établissement dans lequel ils œuvrent, ou parce que les heures de travail ne peuvent être efficacement contrôlées, fournissent une prestation quotidienne de travail convenue localement et entérinée par les parties en fonction des besoins du service à la clientèle. Le salarié requis de travailler plus de six (6) jours dans toute semaine reçoit, en plus de voir son salaire régulier maintenu, une rémunération additionnelle équivalant à 50 % de son salaire régulier quotidien pour la journée additionnelle ainsi travaillée. Aux fins du présent paragraphe, cette rémunération additionnelle constitue du salaire régulier. Il en est de même pour le salarié qui travaille sur cédule.

20.10 Lorsque les salariés désirent modifier le régime d'heures de travail prévu à l'alinéa 20,02 ou 20,03, ils avisent l'employeur et le syndicat afin que les parties puissent se rencontrer et convenir d'une entente.

ARTICLE 21 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

21.01 Tout travail expressément autorisé au préalable par l'employeur et effectué par un salarié en plus de la journée ou de la semaine régulière de travail est considéré comme des heures supplémentaires et rémunérées à raison d'une fois et demie (1) le taux de salaire régulier du salarié.

Malgré ce qui précède, un salarié peut refuser de faire des heures supplémentaires et, dans ce cas, l'article 21,02 ne lui est pas applicable.

21.02 Le travail en heures supplémentaires est réparti équitablement entre les salariés par classe d'emplois.

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

21.04 Au terme de chaque année financière de l'employeur, les heures accumulées suivant les dispositions du présent article et qui n'ont pas été prises en temps compensés au cours de la même saison sont payées aux salariés concernés, lors de la première période de paie qui suit son rappel au travail, au taux du 31 décembre précédent. Si le salarié n'est pas rappelé, perd son service ou démissionne, les heures lui sont aussitôt payées.

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

21.06 Les heures supplémentaires sont payées au salarié sur la paie qui suit la réclamation sous réserve de 21,03.

21.07 Tout salarié qui est rappelé pour effectuer du travail en dehors de ses heures habituelles de travail reçoit une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures au taux des heures supplémentaires.

ARTICLE 22 CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

DÉTERMINATION DE LA CLASSE D'EMPLOIS

22.01 Le salarié est classé dans l'une ou l'autre des classes d'emplois apparaissant à l'annexe A de la présente convention collective.

Suite à l'établissement de l'équité salariale dans l'entreprise, l'employeur s'engage au maintien de l'équité salariale tel que le prévoit la Loi sur l'équité salariale.

Les travaux de maintien de l'équité salariale se feront par le comité de l'équité salariale qui a procédé à l'établissement du programme d'équité salariale dans l'entreprise. Au besoin, les parties nommeront de nouveaux membres si ces derniers ne sont plus salariés. À cette fin, un salarié qui est membre du comité d'équité salariale peut, sans perte de salaire, s'absenter de son travail le temps nécessaire pour participer aux réunions du comité, ainsi que pour effectuer toute tâche requise par le comité. Il est alors réputé au travail.

Si un salarié membre du comité est en dehors de sa période d'emploi, ce dernier est rémunéré à son taux horaire habituel pour chaque heure ainsi travaillée au sein du comité. Un minimum de trois (3) heures est payable lors de toutes rencontres nécessaires par le comité.

Une modification à une classe d'emplois ou la création d'une nouvelle classe d'emplois doit, pour être valide, faire l'objet d'une entente avec le syndicat. À cet effet, toute modification à la classification des emplois de l'entreprise devra être soumise au comité d'équité salariale. Les projets de modifications ou de création doivent être accompagnés des motifs justifiant les modifications envisagées.

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

22.02 Dans tous les cas, l'attribution par l'employeur d'une classe d'emplois est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle.

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

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

INTÉGRATION

22.03 Lorsque compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu d'ajuster en conséquence le classement de certains salariés, les règles de l'intégration requise doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat dans les quarante-cinq (45) jours de la modification. À défaut d'entente, dans les trente (30) jours suivants, le litige sera soumis à un arbitre.

Malgré ce qui précède, les parties peuvent après entente, proroger le délai prévu à 22,03

DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

22.04 L'échelon de salaire du salarié et de tout nouveau salarié est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues ci-après.

22.05 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 classes à l'annexe B.

22.06 Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emplois est embauchée au premier échelon de la classe.

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

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

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

22.08 Avancement d'échelon

a) le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle de salaire d'une classe d'emplois s'effectue sous forme d'avancement d'échelon, celui-ci correspondant à deux cent vingt (220) jours dans la classe d'emplois ou au début de la troisième (3e) saison qui suit l'avancement précédent dans l'échelle;

b) la date anniversaire d'avancement d'échelon est la date anniversaire (quantième et mois) de sa nomination, sous réserve que la date anniversaire d'avancement d'échelon des salariés permanents (requis 12 mois par année) à l'emploi le jour de la signature de la présente convention collective est fixée au 30 novembre 1997;

c) la date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon ne doit pas être modifiée notamment à la suite d'un avancement de classe ou d'une promotion.

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

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

22.10 Le salarié qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par l'employeur de façon principale et habituelle, autrement que pour fins de remplacement temporaire ou désignation provisoire au cours d'une période de deux (2) mois, correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne a droit de grief selon la procédure habituelle.

22.11 L'arbitre qui fait droit à un tel grief n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalant à la différence entre le salaire du salarié et le salaire supérieur correspondant à la classe d'emplois pour laquelle le salarié a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle tel que l'employeur l'exigeait.

Si l'arbitre fait droit à un tel grief et que l'employeur décide de maintenir l'emploi ainsi réévalué, il doit s'entendre avec le syndicat tel que prévu à l'article 22,01.

22.12 Nouvelles échelles de salaire

L'échelle de salaire de tout nouveau corps d'emploi ou de toute nouvelle classe d'emploi constitué après la signature de la présente convention collective est fixée par entente entre les parties et doit être conforme aux travaux réalisés de l'équité salariale.

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

ARTICLE 23 VERSEMENT DE LA PAIE

23.01 Le salarié est payé par virement automatique à l'institution financière choisie par l'employeur tous les deux jeudis pour le travail terminé le samedi précédent. Si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le jour ouvrable précédent.

23.02 Le feuillet de renseignements remis au salarié à l'occasion de la réception de la paie doit indiquer notamment :

a) le nom du salarié;

b) la période de paie concernée;

c) le montant brut et le montant net de la paie;

d) le détail des déductions effectuées;

e) le nombre d'heures ou de jours de travail effectués en temps régulier et supplémentaire;

f) le nombre de jours accumulés en vue du prochain avancement d'échelon;

g) le nombre de jours de maladie accumulés;

h) le nombre d'heures supplémentaires accumulées en tenant compte du taux des heures supplémentaires (150 %).

23.03 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. Toutefois, 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 20 $ par 100 $ de dette initiale sans excéder 30 % du salaire brut, le tout devant être remboursé à l'intérieur de sa période d'emploi.

23.04 Lors du départ d'un salarié, l'employeur doit lui payer tout salaire ou autres avantages qu'il peut lui devoir en vertu de la convention; il doit lui verser ces sommes à la première paie qui suit son départ.

ARTICLE 24 JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS

24.01 Tout salarié bénéficie, sans perte de salaire, au cours de chaque année financière, des jours fériés et payés énumérés à l'annexe C de la présente convention collective.

24.02 Tout salarié requis de travailler un jour férié reçoit en plus de son salaire régulier, une rémunération au taux des heures supplémentaires à raison d'une fois le taux de salaire régulier du salarié.

24.03 Pour bénéficier des jours fériés et payés énumérés à l'annexe C, le salarié concerné doit être présent à son travail le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant un tel congé, à moins que son absence n'ait été autorisée au préalable par l'employeur.

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

24.05 Le salarié qui a eu droit à son salaire, ou à une indemnité en tenant lieu, a droit à un congé compensatoire rémunéré équivalent une journée normale de travail pour le jour de la Fête nationale. À défaut de lui accorder un tel congé, l'employeur doit lui verser une indemnité égale à son salaire pour une journée normale de travail.

Malgré ce qui précède, l'employeur doit verser au salarié occasionnel une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin, sans tenir compte des heures supplémentaires.

ARTICLE 25 CONGÉS SOCIAUX

25.01 Le salarié permanent, sur demande présentée au préalable à l'employeur, a droit à un permis d'absence avec salaire aux fins et pour les périodes suivantes :

a) le décès du conjoint, de l'enfant de son conjoint ou de son enfant : cinq (5) jours;

b) le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur : trois (3) jours dont un (1) sera le jour des funérailles; de plus, le salarié peut s'absenter, à cette occasion, deux (2) jours additionnels consécutifs sans salaire;

c) le décès du beau-frère, de la belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère : un (1) jour soit celui des funérailles;

d) lors du mariage ou de l'union civile du salarié : trois (3) et la possibilité de prendre deux jours de maladie de sa banque, après approbation de son supérieur immédiat, le tout consécutivement;

e) le mariage ou l'union civile du père, de la mère, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, du frère ou de la sœur : le jour du mariage à condition qu'il y assiste;

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

25.02 Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe 25,01 coïncide avec une journée régulière de travail du salarié visé, celui-ci ne subit aucune réduction de salaire;

25.03 Malgré ce qui précède, le salarié occasionnel a droit sur demande présentée à l'employeur, à un permis d'absence aux fins et pour les périodes de temps suivantes :

a) son mariage ou son union civile : le jour du mariage ou son union civile sans réduction de salaire;

b) le mariage ou l'union civile de ses enfants, de son père, de sa mère, de sa sœur ou d'un enfant de son conjoint : une (1) journée d'absence sans salaire;

c) le décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur : une (1) journée d'absence sans réduction de salaire et quatre (4) jours sans salaire;

d) le décès de son grand-père, sa grand-mère, son beau-père, sa belle-mère, de son gendre ou sa bru : une (1) journée d'absence sans salaire.

25.04 Le salarié a droit à une (1) journée additionnelle de congé sans rémunération si l'un des évènements prévus à l'article 25, a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de son lieu de résidence.

25.05 Malgré 25,04, si l'un des évènements prévus à l'article 25 ont a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de son lieu de résidence, le salarié a droit à deux (2) jours additionnels de congé, sans rémunération.

25.06 Le salarié dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, a droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de salaire; le salarié doit en faire la demande à son employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci.

Si un salarié est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'employeur, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire.

ARTICLE 26 VACANCES

26.01 Les salariés ont droit à l'indemnité suivante,

a) Le salarié possédant plus de cinq (5) ans de service à la signature de la convention collective ou à sa date anniversaire a droit à une indemnité de 7 %, répartie sur chacune de ses paies durant la saison ou en un seul montant, selon son choix;

b) Le salarié possédant moins de cinq (5) ans de service à la signature de la convention collective ou à sa date anniversaire a droit à une indemnité de 5 %, répartie sur chacune de ses paies durant la saison ou en un seul montant, selon son choix.

26.02 Les indemnités prévues dans le présent paragraphe sont calculées sur les gains bruts du salarié à chaque période de paie ou, à la demande du salarié, le pourcentage de vacances est converti en heures aux fins de compensation de temps à la fin de la période d'emploi. Le salarié devra faire savoir son choix à l'employeur au début de la saison.

Aux fins d'application du présent paragraphe, le service s'entend du service tel que défini dans la Loi sur les normes du travail.

ARTICLE 27 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

27.01 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 ou une assignation temporaire en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

27.02 Indemnité de vacances

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 26 de la présente convention collective, le salarié est réputé absent avec salaire durant sa période d'emploi.

CRÉDITS DE MALADIE

Aux fins d'application des dispositions de l'article 28 de la présente convention collective, le salarié est réputé absent avec salaire durant sa période d'emploi.

SERVICE

Aux fins d'application de l'article 14, le salarié est réputé absent avec salaire pour la seule période où le salarié aurait effectivement travaillé.

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

ARTICLE 28 RÉGIMES D'ASSURANCE MALADIE ET SALAIRE

28.01 Aux fins du présent article, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (L.R.Q., c. A-29,01, r.2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale, domiciliée chez le salarié qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

Les salariés peuvent bénéficier, selon les options choisies et en conformité avec les modalités déterminées, des régimes prévus à la présente convention.

28.02 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les fonctions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

Toutefois, l'employeur peut utiliser temporairement le salarié, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel il est qualifié, de son unité d'accréditation, qui ne comporte pas de danger pour sa santé, sa sécurité et son intégrité physique, tout en maintenant son salaire. Lorsque le salarié doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, il se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales du salarié, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le salarié.

28.03 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par le salarié lui-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle le salarié refuse ou néglige les soins médicaux prescrits par son médecin, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

28.04 Les jours de maladie au crédit d'un salarié demeurent à son crédit et, sous réserve des dispositions prévues aux articles 23 et 28, les jours qui lui sont crédités viennent s'y ajouter, de même que les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

28.05 Le régime d'assurance maladie ainsi que les régimes facultatifs ou obligatoires complémentaires prévus aux présentes sont ceux établis par le comité d'assurance institué à cette fin dans la fonction publique québécoise.

RÉGIME D'ASSURANCE MÉDICAMENT

28.06 La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais un salarié peut, moyennant un avis écrit à l'assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie, à condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint ou ses enfants à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'il soit lui-même assuré à titre de conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

L'assureur doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis. Toute exemption prend effet à compter du début de la deuxième (2e) période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.

Malgré ce qui précède, le salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime d'assurance maladie, et ce, aux conditions prévues au présent paragraphe, peut néanmoins participer à l'un ou l'autre des régimes facultatifs complémentaires.

28.07 Un salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

a) qu'antérieurement il était assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurance ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

b) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge;

c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge.

Sous réserve du sous-paragraphe a), l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE

28.08 Sous réserve des dispositions des présentes, un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de maladie accumulés à son crédit : à son taux horaire, étant entendu que la banque de journées de maladie est réduite du nombre d'heures effectivement prévues à l'horaire du salarié ou selon entente entre les parties.

b) à compter de l'expiration de la période prévue, au sous-paragraphe a), sous réserve, le cas échéant, d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines de travail prévues en invalidité. Pendant cette période, aucune indemnité n'est payable par l'employeur.

Par travail prévu en invalidité, on entend le nombre de semaines de travail prévues annuellement pour le salarié en invalidité jusqu'à concurrence cent quatre (104) semaines.

28.09 Malgré ce qui précède, l'assureur prend charge du salarié en invalidité à la cinquante-troisième semaine de travail prévue en invalidité, sous réserve des modalités du régime d'assurance salaire décrites au régime d'assurance collective prévue entre l'assureur et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc, le cas échéant, d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité. Les modalités alors prises en compte par l'assureur pour le calcul de la prestation sont ceux établis dans la fonction publique québécoise pour la convention collective de l'accréditation Ouvrier détenue par le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.

28.10 Le taux de salaire et, le cas échéant, le montant forfaitaire du salarié aux fins du calcul des montants à 28,08 et 28,09 ci-dessus sont ceux prévus à l'article 35 à la date où commence le paiement de la prestation.

28.11 Toutefois, ce taux de salaire est réajusté conformément aux dispositions de l'article 35 entraînant, le cas échéant, un nouveau montant forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon ou d'échelle auquel le salarié aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon ou d'échelle prévues à l'article 22 sont respectées.

Aux fins de la convention collective, le salarié bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance salaire est réputé absent sans salaire et cumul son service.

28.12 Le paiement de la prestation en vertu de l'assurance salaire, cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le salarié prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

28.13 Le versement des montants payables à titre de jours de maladie est effectué directement par l'employeur, mais subordonnément à la présentation par le salarié des pièces justificatives, s'il y a lieu.

28.14 De façon à permettre une vérification, le salarié doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il n'a pu se présenter au travail en raison de maladie.

Lorsqu'il y a abus de la part d'un salarié, ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, le salarié doit remettre à l'employeur un certificat médical après plus de trois (3) jours consécutifs d'absence reliée à la maladie ou un rapport d'invalidité attestant qu'il est incapable de travailler, laquelle demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail du salarié; lorsque l'employeur juge à propos de faire une telle demande avant l'absence, il doit le faire par écrit.

Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur et celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner le salarié relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure le salarié. Cet examen est effectué par un médecin désigné par l'employeur.

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

L'employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux du salarié de façon confidentielle. Ces derniers ne sont consultés que par le directeur général.

À défaut d'entente dans le délai imparti sur le choix du médecin ou lors d'une situation urgente nécessitant l'intervention immédiate de l'employeur, celui-ci désigne alors le médecin et, dans ce cas, le salarié peut contester les résultats de l'expertise médicale. Le dossier est alors soumis pour adjudication finale à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le salarié.

S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de maladie ou d'invalidité, le salarié peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs.

28.15 Aux fins du présent paragraphe, les jours de maladie utilisés conformément aux dispositions du sous-paragraphe 28,08 a) signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie du salarié que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son taux de salaire et celui des prestations versées par un des organismes prévus à l'alinéa précédent.

Malgré ce qui précède, le salarié présumé admissible à une prestation d'invalidité en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels peut refuser de présenter sa demande à l'organisme concerné s'il a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre lui.

28.16 Par ailleurs, si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un salarié est médicalement inapte à exercer les attributions de sa classe d'emplois, il en informe le syndicat.

Dans les cinq (5) jours suivants, les parties doivent choisir un médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale du salarié. Ce médecin est payé par l'employeur.

Si le salarié est déclaré invalide par le médecin, il est alors régi par les dispositions du régime d'assurance salaire, et ce, à compter de la date de l'expertise médicale.

28.17 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le salarié n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

Advenant que le salarié ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie du salarié, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

28.18 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de maladie, le salarié peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

28.19 Pour chaque mois de calendrier pendant lequel il a eu droit à son salaire pour la moitié ou plus des jours ouvrables, l'employeur crédite au salarié un jour ouvrable de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin dudit mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, le salarié perd son droit au crédit pour ce mois.

Le crédit de maladie octroyé au salarié qui est rappelé pour travailler moins de trente-cinq (35) heures pour le personnel de bureau et trente-huit heures trois quarts (38) pour le personnel ouvrier en additionnant le nombre d'heures travaillées dans le mois multiplié par.09233.

Malgré ce qui précède, le salarié qui cumule 75.81 heures pour le personnel administratif et de bureau ou 83.93 heures pour le personnel ouvrier par mois, le salarié se voit octroyer une journée complète dans sa banque de jours maladie.

Mode d'application pour un ouvrier ;

Nombre d'heures pendant le mois pour un ouvrier : 80 heures

Donc, 80 heures X. 09233= 7.39 heures

Crédit de fraction pour le mois : 7.39 heures.

28.20 Le salarié qui n'utilise pas au complet ses congés de maladie accumule sans limites, les jours non utilisés.

28.21 L'employeur fournit à chaque salarié un état du solde de sa réserve de congés de maladie établie au 30 novembre de chaque année.

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

REMBOURSEMENT DE CRÉDITS DE CONGÉS DE MALADIE

28.23 L'employeur paie au salarié (ou à ses ayants droit, le cas échéant) qui a au moins une (1) année de service ou de service continu au moment de son départ par démission, congédiement disciplinaire ou administratif, décès ou mise à la retraite, une gratification en espèces correspondant à quarante (40 %) du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés à titre de salarié et payée sur la base de son salaire au moment de son départ. La gratification en espèces payables ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de salaire brut à la date du départ.

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

SALARIÉS PERMANENTS

28.24 Les dispositions du présent article ne s'appliquent, en regard des salariés permanents, que pour les périodes effectivement travaillées.

ARTICLE 29 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

29.01 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.

29.02 Les parties conviennent de former un comité de santé et de sécurité au travail conformément à l'entente relative à la mise en place de comités de santé et de sécurité du travail de participation et au temps alloué aux représentants à la prévention dans l'exercice de leurs fonctions, intervenue entre les parties et signée le 1er octobre 2009.

29.03 En cas de désaccord au sein du comité, le ou les représentants des travailleurs adressent les recommandations au directeur général 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 est soumis par les représentants des travailleurs respectivement à l'employeur et au syndicat pour analyse et règlement, s'il y a lieu.

29.04 Le salarié membre du comité de santé et sécurité au travail qui croit avoir été l'objet d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement, de mesures disciplinaires ou de représailles ou de toute autre sanction à cause de l'exercice d'un droit ou d'une fonction qui lui résulte de la participation audit comité, peut recourir à la procédure de griefs prévue à l'article 32 de la présente convention collective.

ARTICLE 30 DROITS PARENTAUX

30.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition de l'article 30 ne peut avoir pour effet de conférer au salarié un avantage, monétaire ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

30.02 Les indemnités du congé de maternité ou du congé pour adoption prévues à l'article 30 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus à l'article 30, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles le salarié reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Dans le cas où le salarié partage avec son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues à l'article 30 ne sont versées que si le salarié reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

30.03 Le salaire et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

30.04 L'employeur ne rembourse pas au salarié les sommes qui peuvent être exigées de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

L'employeur ne rembourse pas au salarié les sommes qui pourraient être exigées de lui par le ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada (RHDS) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le salaire du salarié excède une fois et quart (1¼) le maximum assurable.

30.05 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

30.06 Toutes indemnités ou prestation visée à l'article 30 dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out, continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

30.07 S'il est établi devant un arbitre qu'une salariée temporaire s'est prévalue d'un congé de maternité ou d'un congé sans salaire ou d'un congé partiel sans salaire en prolongation d'un congé de maternité et que l'employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans salaire ou partiel sans salaire.

CONGÉ DE MATERNITÉ

30.08 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 30,35 et 30,36, doivent être consécutives. La salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 30,35 et 30,36, doivent être consécutives.

La salariée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

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

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

30.10 La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans salaire ou d'un congé partiel sans salaire prévu à l'article 30 a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 30,15, 30,18 ou 30,19 selon le cas.

La salariée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens du paragraphe 28,02 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par l'article 30.

30.11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 30,08. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

30.12 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son état de santé ou l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée ne reçoit ni indemnité ni salaire. Elle bénéficie des avantages prévus au paragraphe 30,38 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus au paragraphe 30,39 pendant les semaines subséquentes.

30.13 La salariée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux paragraphes 30,08 ou 30,12, est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de l'article 28 pourvu qu'elle y ait normalement droit.

AVIS DE DÉPART

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

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

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

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

Indemnités prévues pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale

30.15 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini à l'alinéa c) du paragraphe 30,20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que la salariée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement des prestations, des intérêts, des pénalités et des autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

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

30.17 Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale, indemnité et salaire, ne peut excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire versé par son employeur.

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

30.18 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini à l'alinéa c) du paragraphe 30,20 et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi à le droit de recevoir :

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire;

b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire et les prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle pourrait recevoir si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance-emploi, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine (20e) du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi que la salariée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement de prestations, intérêts, pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

De plus, si le ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par le ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada, l'indemnité prévue à l'alinéa b) du présent paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

Les paragraphes 30,16 et 30,17 s'appliquent à la salariée visée par le présent paragraphe, en faisant les adaptations nécessaires.

30.19 La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations du Régime d'assurance-emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini à l'alinéa c) du paragraphe 30,20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

30.20 Dans les cas visés aux paragraphes 30,15, 30,18 et 30,19 :

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

b) L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à l'employeur par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par le ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada au moyen d'un relevé officiel.

c) Le service s'entend du temps travaillé, y compris les absences autorisées notamment pour invalidité, qui comporte une prestation ou un salaire.

d) Aux fins de l'article 30, on entend par salaire, le salaire du salarié tel qu'il est prévu à l'article 35 incluant, le cas échéant, les primes prévues à la convention collective, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce salaire est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel le salarié aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'article 22 sont respectées.

Le salaire hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé. Si, pendant cette période, la salariée à temps partiel a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire, le salaire retenu aux fins du calcul de l'indemnité est celui à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée à temps partiel en congé spécial prévu au paragraphe 30,22 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux des échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire est fait à partir du salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le salaire hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

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

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

Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

30.22 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois, qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, dans les cas suivants :

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique (ancien appareil de première génération), lequel peut comporter des dangers pour l'enfant à naître.

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

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

La salariée affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi habituel.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1er janvier 2006, le congé se termine à compter de la quatrième (4e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

En plus des dispositions qui précèdent, l'employeur peut, à la suite d'une demande écrite à cet effet, confier une répartition d'heures de travail de jour à la salariée enceinte travaillant sur un quart de travail rotatif ou fixe.

AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

30.23 La salariée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, la salariée peut se prévaloir des dispositions de l'assurance salaire; toutefois, dans le cas du paragraphe c) concernant les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé, la salariée peut au préalable bénéficier d'un congé spécial avec salaire d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit s'utiliser en jours ou demi-jours. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la salariée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

CONGÉ À L'OCCASION DE LA NAISSANCE DE SON ENFANT

30.24 Le salarié a droit à un congé sans réduction de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Le salarié à temps partiel a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

CONGÉ DE PATERNITÉ

30.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans salaire d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 30,35 et 30,36, doivent être consécutives.

Malgré ce qui précède, ce congé peut être utilisé de manière non consécutive, sous réserve d'une autorisation du supérieur immédiat. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

30.26 Le salarié peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le salarié.

Durant cette prolongation, le salarié ne reçoit ni indemnité ni salaire, et il bénéficie des avantages prévus au paragraphe 30,39.

CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

30.27 Le salarié qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé sans salaire pour adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve des paragraphes 30,35 et 30,36, doivent être consécutives.

Lorsque le salarié est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour le salarié non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

30.28 Le salarié peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu au paragraphe 30,27 s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le salarié.

Durant cette prolongation, le salarié ne reçoit ni indemnité ni salaire, et il bénéficie des avantages prévus au paragraphe 30,39.

30.29 Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'adoption de l'enfant.

Indemnités prévues pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

30.30 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 30,27, le salarié ne reçoit aucune indemnité

Le deuxième alinéa des paragraphes 30,15 ou 30,18, selon le cas, et le paragraphe 30,16 s'appliquent au salarié visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

30.31 Le salarié qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint obtient à cette fin, à la suite d'une demande écrite adressée à l'employeur si possible quinze (15) jours à l'avance, un congé sans salaire pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans salaire est de dix (10) semaines, conformément à 30,27.

CONGÉ SANS SALAIRE ET CONGÉ PARTIEL SANS SALAIRE

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

a) Un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé au salarié en prolongation du congé de maternité prévu au paragraphe 30,08 sous réserve du paragraphe 30,21, en prolongation du congé prévu au paragraphe 30,24 ou en prolongation du congé pour adoption prévu au paragraphe 30,27.

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

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

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

2. modifier son congé partiel sans salaire en cours.

Le salarié à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans salaire. Toutefois, les autres dispositions de la convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

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

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

CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES

30.33 Un congé sans salaire ou partiel sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an est accordé au salarié dont un enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence du salarié.

30.34 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, le salarié peut s'absenter de son travail lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation. Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congés de maladie du salarié et, à défaut, ces absences sont sans salaire. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque le salarié peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Le salarié doit informer le plus rapidement possible l'employeur de son absence et fournir la preuve justifiant une telle absence.

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

30.35 Lorsque son enfant est hospitalisé, la salariée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, le salarié en congé de paternité ou le salarié en congé pour adoption en vertu du paragraphe 30,27 peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

30.36 Sur demande présentée à l'employeur, la salariée en congé de maternité, le salarié en congé de paternité ou le salarié en congé pour adoption en vertu du paragraphe 30,27 peut fractionner son congé 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.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. La durée maximale de la suspension du congé est toutefois de quinze (15) semaines dans le cas où le salarié doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse.

Durant la suspension de son congé, le salarié est considéré en congé sans salaire et ne reçoit ni indemnité ni prestation. Le salarié bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus au paragraphe 30,39.

30.37 Lors de la reprise du congé de maternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 30,35 ou 30,36, l'employeur verse au salarié l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui restent au congé.

AVANTAGES

30.38 Durant le congé de maternité visé par le paragraphe 30,08, les congés spéciaux prévus aux paragraphes 30,22 et 30,23 et le congé pour adoption prévu au paragraphe 30,27 ou 30,29, le salarié bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de crédits de congés de maladie;
- accumulation de l'expérience.

30.39 Durant le congé de paternité prévu au paragraphe 30,25, et le congé sans salaire en vue d'une adoption prévu au présent article, le salarié accumule son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes.

Durant le congé sans salaire prévu au paragraphe 30,32, le salarié continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé ou de la période prévue d'embauche et la totalité des primes, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes. De plus, le salarié accumule son expérience aux fins de la détermination de son salaire jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans salaire.

Le salarié peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus à l'article 28 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé.

RETOUR AU TRAVAIL

30.40 L'employeur doit faire parvenir au salarié, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité ou du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de son congé pour adoption, à moins de prolonger son congé de la manière prévue au paragraphe 30,32 ou d'être sujet à l'application du paragraphe 30,13.

Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de son congé pour adoption est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

30.41 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés au paragraphe 30,22 ou 30,23, du congé de paternité prévu au paragraphe 30,25 ou du congé pour adoption prévu au paragraphe 30,27, le salarié reprend son emploi.

Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

30.42 Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus au paragraphe 30,32 ou du congé sans salaire en vue d'une adoption doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi, il est considéré avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans salaire ou à son congé partiel sans salaire avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans salaire ou congé partiel sans salaire excédant cinquante-deux (52) semaines, tel avis est d'au moins trente (30) jours.

30.43 Au retour d'un congé sans salaire en vue d'une adoption prévue aux paragraphes 30,30 et 30,31 ou d'un congé sans salaire ou partiel sans salaire n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines prévu au paragraphe 30,32, le salarié reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans salaire ou partiel sans salaire excédant cinquante-deux (52) semaines, le salarié réintègre son emploi.

Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

ARTICLE 31 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

MESURES ADMINISTRATIVES

CONSULTATION DU DOSSIER PERSONNEL

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

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

AVERTISSEMENT

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

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

Aucun avertissement écrit au dossier d'un salarié ne lui est opposable et doit être retiré de son dossier ainsi que les documents s'y référant, s'il n'a pas été suivi, dans les cent (100) jours effectivement travaillés suivant cet avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

MESURES DISCIPLINAIRES

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

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

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

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

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

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

a) en maintenant la décision de l'employeur; ou

b) en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande; ou

c) en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande; ou

d) en réinstallant le salarié avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son taux de salaire.

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

31.07 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un salarié ne lui est opposable, si elle n'a pas été suivie, pendant une période de cent (100) jours effectivement travaillés, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, une telle réprimande est retirée de son dossier ainsi que tout document s'y référant.

31.08 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision d'un arbitre doit être retirée du dossier du salarié.

L'employeur verse au dossier du salarié copie de la sentence arbitrale ou de tout document modifiant une mesure disciplinaire.

31.09 Le salarié convoqué à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisé quarante-huit (48) heures à l'avance et peut exiger la présence de son délégué syndical.

PERMIS DE CONDUIRE

31.10 Advenant la perte de son permis de conduire, le salarié pourrait être suspendu sans salaire pour une période équivalant à son recouvrement si son emploi le requiert. Ce dernier peut aussi se prévaloir de la lettre d'entente numéro 2.

BRACONNAGE

31.11 Toute condamnation pour braconnage tel que chasser ou pêcher, soit en des temps défendus, soit avec des engins prohibés, soit sans permis, soit en des endroits réservés, soit en dépassant la limite de prises permises ou soit en effectuant du commerce illégal de gibier ou de poisson, peut constituer un motif de congédiement pour tout salarié.

ARTICLE 32 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

32.01 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 32 et 33 ne doivent pas être interprétés de façon à empêcher les salariés de discuter de leurs problèmes avec leurs supérieurs. Cependant, les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

DISCUSSION PRÉALABLE AU DÉPÔT D'UN GRIEF

32.02 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.

GRIEF INDIVIDUEL

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

GRIEF COLLECTIF

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

GRIEF DU SYNDICAT

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

EXPOSÉ DU GRIEF

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

RÉPONSE AU GRIEF

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

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

32.09 Le syndicat doit transmettre par écrit sa position sur le grief dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre prévue au paragraphe 32,08.

32.10 L'employeur et le syndicat peuvent convenir de proroger les délais prévus aux paragraphes 32,08 et 32,09 au besoin.

DÉLAI DE RIGUEUR

32.11 Les délais prévus aux articles 32 et 33, ainsi que tous les délais prévus dans la convention collective en matière de procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, sont calculés en jours civils. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être réduit ou prorogé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

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

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

32.12 L'employeur maintient le salaire du plaignant et du délégué syndical ou du représentant des griefs qui participent à la rencontre prévue à l'article 32.

Le délégué syndical ou le représentant des griefs requis de participer à une rencontre pendant sa mise à pied temporaire, en congé hebdomadaire ou en dehors de son horaire de travail, a droit à son 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 12,02.

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

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

ARTICLE 33 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

33.01 Si la décision de l'employeur est maintenue suite aux échanges entre les parties, tel que prévu aux paragraphes 32,08 et 32,09, le syndicat peut soumettre le grief à un tribunal d'arbitrage pour audition dans les trente (30) jours suivant le délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la date du dépôt du grief.

33.02 Le tribunal est constitué d'un arbitre nommé par les parties.

33.03 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 31 et 32.

33.04 L'arbitre est choisi après entente entre les parties.

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

33.06 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.

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

33.08 Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il ne serait pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au fond pour décider de l'objection, il dispose de celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au fond.

33.09 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 32, et à l'arbitrage dans les délais prévus à la clause 33,01.

33.10 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.

33.11 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la date des plaidoiries à moins que le délai ne soit prorogé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.

33.12 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.

33.13 Les frais et honoraires de l'arbitre sont acquittés en parts égales entre les parties.

33.14 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.

33.15 Chaque partie assume les dépenses et les salaires de ses témoins.

33.16 Les griefs sont entendus suivant l'ordre des numéros de dossier octroyés par le syndicat. Cependant, les griefs de congédiement, de harcèlement psychologique, de discrimination de suspension et les griefs du syndicat doivent être référés à l'arbitrage prioritairement, à moins d'entente contraire entre les parties.

33.17 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 34 CESSION ET SOUS-TRAITANCE

34.01 Sauf le cas de vente en justice, l'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'établissement mentionné à l'article 3,08 de la présente convention collective, n'aura pas pour effet d'en invalider les dispositions et le nouvel employeur sera lié par la présente convention collective comme s'il y était nommé.

Dans le cas 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. À défaut, les salariés sont identifiés selon l'ordre inverse de leur service.

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

SOUS-TRAITANCE

34.03 Lorsque l'employeur envisage d'apporter des modifications à son organisation et que cette décision aurait pour effet de confier certaines activités à un tiers, il en avise le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance afin de lui permettre de formuler ses recommandations quant à l'utilisation éventuelle des salariés affectés par cette décision.

34.04 L'employeur convient de faire le dépôt au syndicat au moins 30 jours à l'avance pour discussion, de tout sous-contrat, de tout programme municipal, gouvernemental ou autre organisme, afin qu'il y ait entente entre les parties. Aucun sous-contrat ne pourra être donné à moins d'entente entre les parties.

ARTICLE 35 SALAIRE ET RÉMUNÉRATION

35.01 Les taux et échelles de salaire en vigueur pour les périodes du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2020 sont ceux apparaissant à l'annexe B.

35.02 Les salariés dont le nom apparaît sur la liste de rappel de préposés aux activités, effective au 30 novembre 1997, conservent les taux prévus à l'annexe B pour les assistants de la protection de la faune.

35.03 Période du 1er janvier au 31 décembre 2016

Les taux et échelles de salaire en vigueur le 31 décembre 2015 sont majorés avec effet au 1er janvier 2016 d'un pourcentage égal à 0,5%.

35.04 Période du 1er janvier au 31 décembre 2017

Les taux et échelles de salaire en vigueur le 31 décembre 2016 sont majorés avec effet au 1er janvier 2017 d'un pourcentage égal à 1 %.

35.05 Période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2020

Les parties conviennent d'ouvrir la convention collective au plus tard le 31 janvier 2018 afin de convenir des taux d'augmentation de traitement annuel jusqu'en 2020. Les parties devront avoir terminé les discussions de cette ouverture et avoir convenu des taux d'augmentation avant l'ouverture de la saison estivale 2018. Le tout sera rétroactif au 1er janvier 2018.

ARTICLE 36 ABSENCES SANS SALAIRE

36.01 Un salarié peut obtenir un permis d'absence sans salaire pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

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

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

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

36.02 Au cours d'une absence sans salaire, le salarié doit continuer à participer au régime de base d'assurance maladie.

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

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

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

S'il advenait qu'un salarié obtienne une absence sans salaire sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et le salarié doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujet à des mesures disciplinaires.

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

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

CONGÉ DE COMPASSION

36.04 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.

ARTICLE 37 ABSENCES POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

37.01 Le salarié convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir 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.

37.02 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, 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 ou pendant la période de sa mise à pied, reçoit une journée de congé payée à la saison d'opération qui suit, en compensation.

À défaut pour l'employeur d'octroyer ledit congé, le salarié se voit payer une journée régulière de travail à la fin de la saison au taux horaire du salarié. De plus, dans l'une des situations indiquées précédemment, le salarié dans sa période de rappel et au travail voit son salaire maintenu.

37.03 Lorsqu'un salarié est appelé à comparaître dans une cause en vertu de l'article 37,02, les frais de déplacement et de repas non remboursés par la cour doivent être assumés par l'employeur, sur présentation des pièces justificatives par le salarié.

37.04 Le salarié qui, à la suite d'une convocation telle que prévue à 37,01 et qui a droit à une indemnité de la cour, cette dernière est déduite de son salaire.

ARTICLE 38 COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

38.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties s'engagent à former un comité paritaire de relations professionnelles composé d'au plus quatre (4) membres, dont deux (2) personnes désignées par l'employeur et deux (2) personnes désignées par le syndicat. Les parties détermineront qui agira à titre de secrétaire.

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

38.02 Le salarié qui fait partie de ce comité a droit de s'absenter de son travail, et ce, sans perte de salaire, pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail jugé nécessaire à la bonne marche de ce dernier.

38.03 Les buts du comité sont de :

a) favoriser de saines relations patronales/syndicales, en étudiant des problèmes particuliers concernant les conditions de travail;

b) convenir d'ententes particulières portant sur des sujets spécifiques, sous réserve de leur ratification par les parties signataires de la présente convention collective;

c) discuter et mettre en place toutes les mesures nécessaires prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, et ce, tel qu'entendu à l'article 27 de la présente convention collective;

d) discuter de tout autre sujet jugé nécessaire par les membres du comité.

38.04 Le comité se réunit à une date convenue entre les représentants spécifiquement désignés à cette fin par les parties et adopte les règles de procédure jugées utiles à son bon fonctionnement.

38.05 Toute convocation doit contenir un ordre du jour. Un compte rendu est rédigé par le secrétaire du comité et est transmis à chacun des membres dudit comité pour approbation et sera ensuite affiché à l'intention des salariés.

ARTICLE 39 PRIMES

39.01 Le salarié affecté aux barrières recevra pour les journées de travail à cet endroit une prime d'éloignement de soixante-quinze (75) dollars par semaine.

CHEF D'ÉQUIPE

39.02 L'employeur tient compte du service des salariés pour la désignation d'un chef d'équipe. Le chef d'équipe a droit à une prime de 5 % pour toute la durée de la désignation. Cette prime est ajoutée au salaire brut.

39.03 Cette prime n'est pas applicable à la classe de chef guide.

UTILISATION DU VÉHICULE

39.04 Sur présentation d'un compte de dépense du salarié, l'employeur paiera cent (100) dollars par année pour l'utilisation de son véhicule sur le territoire de la réserve faunique.

ÉQUIPEMENTS DE PÊCHE

39.05 Le salarié inscrit sur liste de rappel comme guide principale (100-05) ou guide de chasse et pêche (101-10) reçoit annuellement une prime de cinquante (50) dollars pour l'achat de botte de pêche.

ARTICLE 40 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

40.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des salariés.

40.02 Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition des techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'un salarié.

40.03 Lorsque l'employeur demande à un salarié de suivre des cours de perfectionnement, il doit rembourser les frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il a suivi assidûment ces cours.

40.04 Après consultation du comité prévu à l'article 38, l'employeur établit une politique de formation et de perfectionnement applicable à tous les salariés.

40.05 L'employeur s'engage à favoriser la formation et le perfectionnement pendant les heures prévues à l'horaire du salarié, s'il y a lieu.

ARTICLE 41 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

41.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 décembre 2020.

41.02 Malgré ce qui précède, le paragraphe 35,03 s'applique rétroactivement au 1er janvier 2016.

41.03 Les conditions de travail prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

41.04 Toutes les annexes et les lettres d'entente font partie de la convention collective.

ARTICLE 42 COSTUME ET UNIFORME

42.01 L'employeur fournit gratuitement à ses salariés un tout uniforme identifié à l'employeur, dont il exige le port, ainsi que tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

42.02 Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété, et le remplacement ne peut en 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.

42.03 L'entretien des uniformes (lavage) fournis par l'employeur est à la charge des salariés, excepté dans le cas de vêtements de protection individuelle, de vêtements spéciaux, qui, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

42.04 Les dispositions des paragraphes précédents, quant aux vêtements spéciaux, cessent de s'appliquer lorsque des recommandations des comités paritaires, prévus à l'article 29, précisent les obligations de l'employeur en vertu des lois existantes.

42.05 L'employeur met à la disposition des salariés, qui ont à faire l'enregistrement des captures, trois (3) sarraus identifiés à l'employeur.

ARTICLE 43 DISPOSITION TRANSITOIRE

43.01 Aux fins de l'application des listes de rappel prévue à l'article 14 de la convention collective 2003-2008, les parties conviennent de ne plus les intégrer à même la convention collective.

43.02 Malgré ce qui précède, les listes de rappel établies en vertu des dispositions de la convention collective 2003-2008 signée le 14 août 2003 et mise à jour telle que le prévoit cette même convention collective, demeure en vigueur et seront mis à jour tel que le prévoit la convention collective.

43.03 De même, l'annexe E de la convention collective 2003-2008 ne sera plus intégrée à la convention collective, mais son contenu sera dorénavant inclus tel que le prévoit l'article 23,02 g) de la convention collective, tout en tenant compte de l'article 27 de la convention collective 2003-2008 et sera dorénavant régie tel que le prévoit la convention collective.

43.04 Les parties conviennent de faire intervenir la C.S.S.T. pour les barrières, notamment afin de rendre conforme la pratique de surveillance ainsi que le logement fourni par l'employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 1er jour du mois de juin 2016.

SOCIÉTÉ DE GESTION DES RIVIÈRES DE GASPÉ INC.

Mathieu Côté

Président

Jean Roy

Directeur

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

Christian Daigle

Président général

Carl Ouellet

Secrétaire général

Gaétan Bond, représentant syndical

Claude Poirier, représentant syndical

Patrick Lefebvre, conseiller

Service de la gestion des accréditations et de la négociation

ANNEXE A - PLAN DE CLASSIFICATION

AGENT DE BUREAU (200-10)

I. ATTRIBUTIONS

Les attributions principales et habituelles des agents de bureau consistent à effectuer divers travaux de bureau caractérisés par la cueillette, la vérification, la sélection, l'interprétation, la préparation et la transmission de données ainsi que par le du courrier. Ces travaux portent principalement sur l'émission de permis et de droits d'accès, l'application de règlements, de directives, de mesures administratives ou sur l'exécution de travaux d'écriture reliés à la comptabilité, aux statistiques ou à l'approvisionnement.

La classe d'agent de bureau comprend les salariés dont les attributions principales et habituelles consistent à exercer les attributions prévues aux alinéas qui suivent.

L'agent de bureau accueille les visiteurs et usagers et leur donne de l'information. Il émet des droits d'accès, permis et autres documents. Il perçoit des sommes d'argent et effectue les dépôts selon les normes prévues. Il compte les statistiques et produit des rapports réguliers. Il peut être appelé à contrôler le poids des captures.

L'agent de bureau collabore par ses travaux à la mise en application de directives et de mesures administratives; il examine la concordance entre les cas individuels qui lui sont soumis et les normes en vigueur; il applique avec discernement les règles appropriées et fait à son supérieur des recommandations sur les cas étudiés; il recueille, enregistre des informations et rédige divers documents; il examine la correspondance ou d'autres documents, échange des renseignements verbalement ou par correspondance avec le public concerné afin de compléter son information; il communique aux intéressés les décisions rendues et les explique s'il y a lieu.

L'agent de bureau exécute des travaux d'écriture ou d'autres travaux reliés à la comptabilité; chargé de la tenue de caisse, il perçoit et verse des espèces, encaisse des chèques, délivre des reçus, passe les écritures appropriées, tire une balance de ses entrées et prépare un bordereau de dépôt; chargé de la tenue de livres, il passe les écritures comptables concernant les pièces justificatives, règle les livres et prépare les relevés de comptes; il perçoit des sommes d'argent dues et calcule, entre autres, les redevances en intérêt; il prépare la paye; il vérifie des pièces comptables concernant les paiements, les encaissements ou autres transactions financières; il codifie les revenus et les dépenses et les distribue selon leur nature dans les comptes prévus à cette fin; il prépare tous les documents requis pour que les paiements soient autorisés et distribués selon les normes prévues et effectue tous les autres travaux de bureau reliés au contrôle et à la préparation de l'état des revenus et des dépenses.

L'agent de bureau enregistre toute réception et toute remise d'articles sur la carte d'inventaire correspondante aux fins du contrôle de l'approvisionnement; il y indique tous les renseignements requis; il signale tout item dont la quantité de stock a atteint les minima établis; il compare les bons de commande dans la limite de sa compétence; il prépare des réquisitions, des bons de livraison ou autres formules et voit à leur acheminement; il prépare des bordereaux d'expédition et de façon générale, voit à ce que les marchandises soient livrées de la façon la plus économique et la plus sûre; lorsque requis, il communique avec les fournisseurs afin de signaler toute avarie ou toute erreur dans la livraison et fait part de la situation à l'autorité intéressée.

L'agent de bureau participe à l'établissement de procédures de classification de dossiers, rubans ou disques magnétiques, archives ou autres documents; il voit à la mise à jour et au contrôle du système; il analyse les nouveaux documents et fait établir des dossiers de base; il fait des recherches dans cette documentation, dépouille et analyse les pièces, prépare le matériel ou la documentation spécifique nécessaire à des études ou travaux subséquents; il rédige des rapports et de la correspondance; il s'assure que la documentation est conservée en ordre et sécurité et tient les inventaires requis; il décide de la circulation des documents et en assure, au besoin, un service de prêt et de circulation.

L'agent de bureau utilise, au besoin, diverses machines de bureau telles que des machines à calculer, des machines comptables, des caisses enregistreuses, des machines à écrire et des ordinateurs.

Dans l'accomplissement de ses attributions, l'agent de bureau peut être appelé à initier au travail les nouveaux agents de bureau, à diriger du personnel de soutien, à collaborer à son entraînement, à répartir le travail, à en vérifier l'exécution.

Enfin, les agents de bureau peuvent se voir confier d'autres attributions connexes.

II. CONDITIONS D'ADMISSION

Pour être admis à la classe d'agent de bureau, un candidat doit détenir au moins un certificat d'études secondaires équivalant à une 11e année ou à une 5e année du secondaire reconnu par l'autorité compétente ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente; est également admis le candidat qui a un nombre d'années de scolarité inférieur à celui exigé au présent alinéa, à la condition qu'il compense chaque année de scolarité manquante par au moins deux (2) années d'expérience de travail.

GUIDE PRINCIPAL (100-05)

I. ATTRIBUTIONS

Le guide principal, sous l'autorité du gérant du pavillon, dirige une équipe de guides de chasse et pêche, participe aux activités de son équipe et effectue au besoin les travaux les plus complexes.

Le guide principal répartit le travail entre les membres de son équipe et en vérifie l'exécution; il initie au travail les nouveaux guides affectés à son équipe. Il collabore à leur entraînement et rédige les rapports d'activités. Il peut émettre des droits d'accès, permis et autres documents. Il vérifie les sommes perçues et s'assure de leur exactitude d'après les ventes effectuées et les rapports soumis.

Enfin, le guide principal peut se voir confier d'autres attributions.

II. CONDITIONS D'ADMISSION

Avoir quatre (4) années d'expérience pertinente aux attributions de l'emploi.

GUIDE DE CHASSE ET PÊCHE (101-10)

I. ATTRIBUTIONS

Les attributions principales du guide de chasse et pêche consistent à conduire et à accompagner les chasseurs et les pêcheurs. Il leur donne des conseils sur leurs méthodes de chasse et pêche, sur les mesures de sécurité et sur l'utilisation de l'équipement. Il nettoie et entretient les embarcations et aide au transport de l'équipement. Il prépare le repas du midi.

Le guide de chasse et pêche nettoie les prises et effectue des descentes en canot. Il peut être appelé à effectuer le transport des clients ou de leurs véhicules. Il doit contribuer à l'image de marque de la Société.

Le guide de chasse et pêche effectue l'entretien du territoire qui lui est confié en exécutant les travaux d'entretien, de réparation aux routes et structures, sentiers, aux équipements utilisés lors des activités, aux bâtiments et aux terrains appartenant à la Société. Il voit à la propreté des lieux et enlève les ordures, il nettoie les bâtiments et les approvisionne en matériel nécessaire. Il accueille la clientèle et l'informe sur le fonctionnement de son secteur et sur les règlements qui régissent les activités. Il peut émettre des droits d'accès, permis et autres documents, percevoir des sommes d'argent et effectuer des dépôts.

Enfin, le guide de chasse et pêche peut se voir confier d'autres fonctions connexes.

II. CONDITIONS D'ADMISSION

Une bonne connaissance des techniques de la pêche au saumon.

ASSISTANT A LA PROTECTION DE LA FAUNE (102-10)

I. ATTRIBUTIONS

Sur son territoire, l'assistant à la protection de la faune assure principalement le respect d'articles de loi et règlements relatifs à la conservation et à la protection de la faune. Il protège les scènes de braconnage, il informe la clientèle, il fournit aux agents de la conservation de la faune du ministère de l'Environnement et de la Faune des renseignements relatifs au braconnage, à l'environnement et aux habitats fauniques; il rédige des rapports d'infractions, d'événements et de plaintes; il peut être appelé à effectuer des saisies (animaux, poissons et fourrures) et à témoigner devant les tribunaux.

L'assistant à la protection de la faune a pour fonction principale la surveillance de la rivière sur le territoire de la réserve faunique, dans les camps et dans les roulottes. Il effectue des patrouilles en camion, en véhicule tout terrain, en embarcation nautique et à pied. Il peut immobiliser un véhicule et l'inspecter, exiger un permis ou autres documents et identifier les individus.

L'assistant à la protection de la faune peut se voir confier des tâches d'entretien, de nettoyage de sentiers, de ramassage de poubelles, vérification et installation des incubateurs, installation de barrières pour le saumon, réparation de routes, des structures et des équipements. Il effectue également le transport d'essence et de gaz.

Enfin, l'assistant à la protection de la faune peut se voir confier d'autres attributions connexes.

II. CONDITIONS D'ADMISSION

Posséder les connaissances, l'expérience et le permis nécessaire pour agir comme assistant pour l'année en cours.

CUISINIER, CLASSE I (104-15)

I. ATTRIBUTIONS

Le cuisinier, classe I, est responsable de la préparation des mets composant un menu. Il voit à la préparation, à l'assaisonnement, à la cuisson et au portionnement des aliments; il peut être appelé à préparer le menu; il fait frire, bouillir, griller, rôtir des viandes, des légumes et autres aliments pour préparer les mets figurant au menu et au besoin, confectionne les pâtisseries et les desserts; il observe et vérifie la bonne cuisson des aliments en goûtant ou en humant; il tient en bon état de service les ustensiles et les pièces d'équipement nécessaires à l'exercice de ses attributions; il participe à l'exécution des travaux et effectue, au besoin, les travaux les plus complexes; il peut être appelé à contrôler par un inventaire permanent les vivres et les aliments en réserve; il dresse les réquisitions nécessaires au renouvellement des produits alimentaires; il peut être appelé à vérifier le poids, la quantité et la qualité des produits à leur réception; il s'assure du bon état de service des ustensiles et des pièces d'équipement nécessaires à la préparation du repas.

Le cuisinier, classe I, collabore également à l'entraînement du personnel de soutien.

Enfin, le cuisinier, classe I, peut se voir confier d'autres attributions connexes.

II. CONDITIONS D'ADMISSION

Détenir un certificat d'études secondaires équivalant à une 11e année ou à une 5e année du secondaire avec une spécialisation en cuisine professionnelle reconnue par l'autorité compétente ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente et avoir deux (2) années d'expérience pertinente aux attributions de cuisinier acquises après l'obtention du certificat ou l'attestation d'études ci-haut mentionnée, ayant permis au candidat d'acquérir les techniques de base de l'art culinaire et de connaître une variété de recettes de cuisine.

ou

Avoir réussi des études de niveau secondaire équivalant à une 9e année ou à une 3e année du secondaire dans la spécialisation d'auxiliaire en cuisine professionnelle ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente et avoir six (6) années d'expérience pertinente aux attributions de cuisinier acquises après l'obtention du diplôme ou attestation d'études ci-haut mentionnée, ayant permis au candidat d'acquérir les connaissances ci-haut mentionnées.

CUISINIER, CLASSE II (105-20)

I. ATTRIBUTIONS

Le cuisinier, classe II, participe à la préparation et à la cuisson des aliments, à la coupe de viande, à la confection de desserts et pâtisseries, à la préparation de salades, de sauces et de potages; il prépare des repas légers; il peut participer à la préparation du menu; il peut être appelé à servir les mets déjà préparés; il peut être appelé à participer à l'inventaire.

Le cuisinier, classe II, effectue des travaux d'assistance dans la cuisine; il transporte les vivres, boissons et aliments à partir de l'entrepôt ou du magasin; il dispose les ordures ménagères; il lave les chaudrons lourds; il alimente des machines à laver la vaisselle, à peler mécaniquement des fruits et des légumes; il fait la manutention à l'aide de chariots; il nettoie les planchers, chambres froides et l'équipement utilisé; il fait l'entretien des machines à laver la vaisselle.

Enfin, le cuisinier classe II peut se voir confier d'autres attributions connexes.

II. CONDITIONS D'ADMISSION

Détenir un certificat d'études secondaires équivalant à une 11e année ou à une 5e année du secondaire avec une spécialisation en cuisine professionnelle, en coupe de viande ou en pâtisserie-boulangerie reconnue par l'autorité compétente ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

ou

Avoir réussi des études de niveau secondaire équivalant à une 9e année ou à une 3e année du secondaire dans la spécialisation d'auxiliaire en cuisine professionnelle ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente et avoir quatre (4) années d'expérience pertinente aux attributions de cuisinier acquises après l'obtention du diplôme ou attestation d'études ci-haut mentionnée, ayant permis au candidat d'acquérir des connaissances pratiques du fonctionnement général d'une cuisine et des éléments de base de l'art culinaire.

SERVEUR/AIDE DOMESTIQUE (106-15)

I. ATTRIBUTIONS

Le serveur/aide domestique sert aux tables des mets et des boissons; il présente le menu aux clients, répond aux questions qui lui sont posées au sujet des mets et des boissons et fait des suggestions si on le lui demande; il transmet la commande à la cuisine; il place les assiettes devant chaque personne et sert les mets; il prévient les désirs des clients; il encaisse le prix du repas; il enlève ou fait enlever les assiettes, les plats, les verres et les couverts. Dans l'accomplissement de ses tâches, il a le souci de répondre adéquatement aux besoins de la clientèle et de bien la servir.

Le serveur/aide domestique assure la propreté des bureaux, chambres et locaux divers; il balaie, nettoie les planchers et les tapis en utilisant une brosse, une vadrouille ou un aspirateur; il époussette, lave et cire le mobilier, les pièces de boiserie et de métal, les vitres et les stores vénitiens; il vide et nettoie les paniers à rebuts et les cendriers; il nettoie les rayons de bibliothèques et époussette les livres; il range les meubles et les objets qui s'y trouvent; il pourvoit les endroits requis en serviettes, savon, pièces de vaisselle propres tels que verres, contenants d'eau, plateaux et autres articles usuels; il fait les lits et change les draps; il ramasse la poussière et les saletés et en dispose aux endroits appropriés.

Enfin, le serveur/aide domestique peut se voir confier d'autres attributions connexes.

II. CONDITIONS D'ADMISSION

Détenir un diplôme reconnu en service de table, généralement obtenu à la fin de la 4e année du secondaire ou de la 5e année du secondaire, ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

ou

Posséder trois (3) années d'expérience pertinente aux attributions du serveur de salle à manger.

PRÉPOSÉ À L'ACCUEIL (107-10)

I. ATTRIBUTIONS

Le préposé à l'accueil accueille le client ; il informe le client sur la réglementation de la pêche au saumon (remet la brochure au besoin). Il informe le client sur la réglementation des zones d'exploitations contrôlées (nombre de secteurs, contingentement, réservation, tarification, carte de membre, mode de pêche, enregistrement des captures, etc.). Il informe le client de façon générale sur les résultats de pêche, l'accès, la pêche (mouches, fosses), les guides, l'hébergement, etc. Il vérifie la caisse et prépare le matériel (permis, droit d'accès, dépliant, etc.) et s'assure d'en avoir suffisamment. Il émet les permis de pêche au saumon, les cartes de membre et les droits d'accès (sur présentation du permis de pêche au saumon et lorsque requis d'une pièce d'identité). Il effectue la vente d'articles promotionnels et autres ; dépose les pièces justificatives et la monnaie dans la caisse ; effectue la balance de caisse ; vérifie et inscrit les cartes de tirage ; procède aux envois des cartes de tirage ; effectue les tirages ; classe une copie du droit d'accès par ordre numérique ; classe la carte de membre par ordre numérique ; classe la carte de membre par ordre alphabétique. Il inscrit dans le registre les résultats de pêche, le nom du pêcheur par secteur. Il inscrit dans le registre des réservations le nom du pêcheur par secteur ; compile les résultats de pêche ; mise en forme des statistiques de pêche ; mise en forme du «rapport émission des permis de pêche». Il compile le registre «client, provenance, jour-pêche, secteur, membre, autre». Il effectue le prélèvement de données biologiques sur le saumon (écaille, longueur LF, poids, endroits, date, etc.). Il vérifie sur les saumons si le numéro du scellé correspond au numéro du permis de pêche, si le scellé est de la bonne année et s'il y a des indices de braconnage (blessure, marque, etc.). Il utilise, au besoin, diverses machines de bureau telles que des machines à calculer, caisses enregistreuses, ordinateurs et autres. Il maintient les lieux de travail propres ; il signale toute anomalie à la secrétaire de direction. Le préposé à l'accueil peut se voir confier d'autres attributions connexes.

II. CONDITIONS D'ADMISSION

Pour être admis à la classe de préposé à l'accueil, un candidat doit détenir au moins un certificat d'études secondaires équivalent à une 5e du Secondaire. Est également admis le candidat qui a un nombre d'années de scolarité inférieur à celui exigé à la condition qu'il compense chaque année de scolarité manquante par 2 années d'expérience de travail.

Le bilinguisme est considéré comme essentiel.

OUVRIER D'ENTRETIEN (108-20)

I. ATTRIBUTIONS

L'ouvrier d'entretien effectue différents travaux liés à l'entretien et à la réparation de bâtiment; Il répare des abris, des escaliers et serrures; il remplace des fenêtres, portes, le recouvrement de plancher, la toiture; il réalise des travaux de peinture; il nettoie, sable et prépare les surfaces à peindre; Il peint. Il peut être appelé à réaliser certains travaux de plomberie comme remplacer un évier ou une toilette.

Il exécute aussi des travaux d'entretien extérieur; et d'entretien paysager.

Il voit à l'entretien et la réparation des équipements motorisés légers, tels que génératrices, tondeuses, etc., en procédant notamment aux changements d'huiles, des filtres et autres entretiens préventifs.

Enfin, l'ouvrier d'entretien peut se voir confier d'autres tâches

II. CONDITIONS D'ADMISSION

Afin d'être admis à la classe d'emploi d'ouvrier d'entretien, le candidat doit détenir un diplôme de cinquième secondaire ou son équivalent. Il doit posséder les connaissances, l'expérience minimum pertinente à l'emploi et un permis de conduire valide de classe 5.

ANNEXE B - TAUX DE SALAIRE

200 – AGENT DE BUREAU						
CLASSE	ÉCHELON	01-janv-16	01-janv-17	01-janv-18	01-janv-19	01-janv-20
		0.5%	1%	*	**	***
10	1	15,57	15,73	*	**	***
	2	16,09	16,25	*	**	***
	3	16,61	16,78	*	**	***
	4	17,11	17,28	*	**	***
	5	17,61	17,79	*	**	***
	6	18,22	18,40	*	**	***
	7	18,82	19,01	*	**	***
	8	19,44	19,63	*	**	***
	9	20,15	20,35	*	**	***

100 – GUIDE PRINCIPAL						
CLASSE	ÉCHELON	01-janv-16	01-janv-17	01-janv-18	01-janv-19	01-janv-20
		0.5%	1%	*	**	***
05	1	16,14	16,30	*	**	***
	2	16,77	16,94	*	**	***
	3	17,44	17,61	*	**	***
	4	18,14	18,32	*	**	***
	5	18,87	19,06	*	**	***
	6	19,59	19,79	*	**	***
	7	20,74	20,95	*	**	***

101 – GUIDE DE CHASSE ET DE PÊCHE						
CLASSE	ÉCHELON	01-janv-16	01-janv-17	01-janv-18	01-janv-19	01-janv-20
		0.5%	1%	*	**	***
10	1	16,14	16,30	*	**	***
	2	16,77	16,94	*	**	***
	3	17,44	17,61	*	**	***
	4	18,14	18,32	*	**	***
	5	18,87	19,06	*	**	***
	6	19,93	20,13	*	**	***

102 – ASSISTANT À LA CONSERVATION DE LA FAUNE						
CLASSE	ÉCHELON	01-janv-16	01-janv-17	01-janv-18	01-janv-19	01-janv-20
		0.5%	1%	*	**	***
10	1	15,50	15,66	*	**	***
	2	16,14	16,30	*	**	***
	3	16,77	16,94	*	**	***
	4	17,44	17,61	*	**	***
	5	18,14	18,32	*	**	***
	6	18,87	19,06	*	**	***
	7	19,93	20,13	*	**	***

104 – CUISINIER, CLASSE I						
CLASSE	ÉCHELON	01-janv-16	01-janv-17	01-janv-18	01-janv-19	01-janv-20
		0.5%	1%	*	**	***
15	1	16,37	16,53	*	**	***
	2	17,00	17,17	*	**	***
	3	17,69	17,87	*	**	***
	4	18,39	18,57	*	**	***
	5	19,15	19,34	*	**	***
	6	19,89	20,09	*	**	***
	7	21,02	21,23	*	**	***

105 – CUISINIER, CLASSE II						
CLASSE	ÉCHELON	01-janv-16	01-janv-17	01-janv-18	01-janv-19	01-janv-20
		0.5%	1%	*	**	***
20	1	14,20	14,34	*	**	***
	2	14,78	14,93	*	**	***
	3	15,39	15,54	*	**	***
	4	16,01	16,17	*	**	***
	5	16,62	16,79	*	**	***
	6	17,30	17,47	*	**	***
	7	18,20	18,38	*	**	***

106 – SERVEUR – AIDE DOMESTIQUE						
CLASSE	ÉCHELON	01-janv-16	01-janv-17	01-janv-18	01-janv-19	01-janv-20
		0.5%	1%	*	**	***
15	1	14,28	14,42	*	**	***
	2	14,85	15,00	*	**	***
	3	15,46	15,61	*	**	***
	4	15,99	16,15	*	**	***
	5	16,68	16,85	*	**	***
	6	17,38	17,55	*	**	***
	7	18,50	18,69	*	**	***

107 – PRÉPOSÉ À L'ACCUEIL						
CLASSE	ÉCHELON	01-janv-16	01-janv-17	01-janv-18	01-janv-19	01-janv-20
		0.5%	1%	*	**	***
10	1	12,75	12,88	*	**	***
	2	13,20	13,33	*	**	***
	3	13,62	13,76	*	**	***
	4	14,16	14,30	*	**	***
	5	15,39	15,54	*	**	***
	6	16,01	16,17	*	**	***

108 - Ouvrier d'entretien						
CLASSE	ÉCHELON	01-janv-16	01-janv-17	01-janv-18	01-janv-19	01-janv-20
		0.5%	1%	*	**	***
20	1	15,51	15,67	*	**	***
	2	16,14	16,30	*	**	***
	3	16,80	16,97	*	**	***
	4	17,51	17,69	*	**	***
	5	18,24	18,42	*	**	***
	6	19,33	19,52	*	**	***

ANNEXE C - LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

Jours fériés	Années				
	2016	2017	2018	2019	2020
Jour de l'An (1er janvier)	Vendredi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi
Lendemain du jour de l'An (2 janvier)	Samedi	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi
Vendredi saint	25 mars	14 avril	30 mars	19 avril	10 avril
Lundi de Pâques	28 mars	17 avril	2 avril	22 avril	13 avril
Fête des Patriotes (lundi)	23 mai	22 mai	21 mai	20 mai	18 mai
Fête nationale (24 juin)	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mercredi
Fête du Canada (1er juillet)	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mercredi
Fête du travail (lundi)	5 septembre	4 septembre	3 septembre	2 septembre	7 septembre
Action de grâce (lundi)	10 octobre	9 octobre	8 octobre	14 octobre	12 octobre
Veille de Noël (24 décembre)	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Jeudi
Noël (25 décembre)	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Vendredi
Lendemain de Noël (26 décembre)	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Samedi
Veille du jour de l'An (31 décembre)	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Jeudi

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 - PRÉSENCE DU GUIDE SALARIÉ

Les parties conviennent que la pêche sans la présence de guide salarié de la présente convention est interdite durant la période du 6 juin au 7 septembre de chaque année pour les secteurs 3 et 4 de la réserve faunique de la Rivière Saint-Jean. De plus, si après le 7 septembre, les réservations avec séjour se poursuivent, la liste de rappel des guides doit être respectée.

Toutefois, la présente entente doit être appliquée en conformité avec les droits et obligations de l'entente intervenue entre la Société et le Club de saumon Saint Jean.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 - PERSONNEL NON QUALIFIÉ

Lors du rappel par rang, le salarié qui, cette année, ne se serait pas qualifié au ministère de l'Environnement et de la Faune pour l'obtention de la carte d'assistant à la protection de la faune, sera considéré en absence sans salaire pour la durée de la période de rappel. Le total des absences ne pourra excéder trente-six (36) mois.

L'employeur s'engage à recommander le salarié visé au ministère concerné au moins à trois (3) reprises afin qu'il puisse se qualifier pour la carte requise.

Dans l'objectif d'une utilisation optimale des ressources internes, l'employeur s'engage à chaque année, par lettre d'entente, par l'entremise du comité de relations professionnelles, à convenir de modalités afin d'utiliser le personnel visé à un autre emploi dans l'organisation, et ce, en autant qu'il rencontre les qualifications et exigences requises pour le poste. Au terme des trente-six (36) mois, l'employeur pourra appliquer les dispositions de l'article 14,07 e).

Malgré ce qui précède, le salarié visé au paragraphe 31,10, peut aussi se prévaloir de la lettre d'entente numéro 2, aux mêmes conditions que celles prévues à l'alinéa précédent.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 - TARIFICATION GÎTE ET COUVERT

En application de la tarification « gîte et couvert » et en référence au paragraphe 20,09 de la convention collective, les parties conviennent ce qui suit:

a) L'employeur dépose au syndicat la liste des salariés qui ont payé des montants en lien avec la lettre d'entente numéro 3 de la convention collective 2009-2014 pour la saison 2015, incluant le nombre de semaines que ce dernier a payées.

b) Pour les années 2016 à 2020, le salarié ne pourra jamais payer plus de semaines que celui déposé par l'employeur à l'alinéa a) et ce au montant de vingt (20) dollars par semaine.

c) Si un salarié est assujetti au paragraphe 20,09 pour un nombre de semaines inférieur à celui déposé par l'employeur à l'alinéa a) en cours de convention, le nombre de semaines réel sera multiplié pour le montant prévu à l'alinéa b).

d) Pour tout nouveau salarié assujetti au paragraphe 20,09, lors de sa première saison, la référence aux fins des alinéas b) et c) ci-haut sera d'un maximum de sept (7) semaines pour son année en cours et pour les années subséquentes, le cas échéant. Si ce dernier est nommé comme permanent, il sera assujetti à l'alinéa b) et c) en y apportant les adaptations nécessaires.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 - RELATIVITÉ SALARIALE

a- Les parties s'engagent à réaliser les relativités salariales au cours de l'année 2017. Pour ce faire, un comité composé de trois représentants de chacune des parties sera formé pour réaliser les travaux. Une première rencontre entre les parties sera tenue d'ici le 1er août 2017, dans le but de convenir d'un échéancier et du plan de travail afin d'amorcer les discussions. Les parties conviendront des règles de fonctionnement applicables à ce comité, privilégiant le mode décisionnel. Le temps de libération ainsi que les frais afférents des membres désignés par le Syndicat seront assumés par l'employeur pour la durée des travaux.

b- Les travaux devront notamment inclure l'évaluation des catégories d'emplois identifiées sans prédominance lors de la réalisation du programme d'équité salariale complété en date du 21 mars 2007, la cueillette d'informations nécessaires à l'évaluation des catégories d'emplois identifiés par les parties, et des discussions sur les ajustements salariaux qui pourraient découler des relativités salariales, et ce, selon les principes et les modalités à convenir entre les parties.

c- Les ajustements découlant de ces travaux seront applicables, avec rétroactivité s'il y a lieu, le 1er janvier 2018.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 - GARANTIE DES HEURES DE TRAVAIL

La partie patronale s'engage à garantir les périodes d'emploi pour les années 2016 et 2017 en fonction des périodes travaillées pour l'année 2015. Les périodes garanties sont réparties en nombre de semaines à durée déterminée selon les classes d'emploi et seront réparties entre les employés occupant cette classe d'emploi spécifique. Le tableau suivant énumère le nombre de semaine par classe d'emploi ainsi que le nombre d'heures attribuées par semaines.

Préposé à l'accueil 31 semaines	(Un sur liste de rappel) Total de 1240 h
Assistants à la protection de la faune 51 semaines	(Trois sur liste de rappel) Total de 2371.50hrs
Guide de chasse et pêche 96 semaines	(Sept sur liste de rappel) Total de 4720.50 h
Ouvrier d'entretien 16 semaines	(Un sur liste de rappel) Total de 720 h
Cuisinier Classe 1 17 semaines	(Un sur la liste de rappel) Total de 906.75 h
Cuisinier Classe 2 14 semaines	(Un sur liste de rappel) Total de 751.75 h
Serveur-Aide domestique 17 semaines	(Un sur liste de rappel) Total de 906.75 h

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

SOCIÉTÉ DE GESTION DES RIVIÈRES DE GASPÉ INC. (Réserve faunique de la rivière à saumons St-Jean)

(Ci-après appelée « l'employeur »)

ET

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.

(Ci-après appelé « le syndicat »)

Les parties, par leurs représentants respectifs et dûment mandatés, ont procédé à l'ouverture de la convention collective comme prévu à l'article 35.05 de la convention collective 2016-2020.

Le paragraphe 35.05 de la convention collective prévoit que les parties vont négocier les augmentations des taux de salaire avant le début de la saison 2018, pour les années 2018 à 2020.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Période du 1er janvier au 31 décembre 2018
Les taux et échelles de salaire en vigueur le 31 décembre 2017 sont majorés avec effet au 1er janvier 2018 d'un pourcentage égal à 1,75 %.

Période du 1er janvier au 31 décembre 2019
Les taux et échelles de salaire en vigueur le 31 décembre 2018 sont majorés avec effet au 1er janvier 2019 d'un pourcentage égal à 1,75 %.

Période du 1er janvier au 31 décembre 2020
Les taux et échelles de salaire en vigueur le 31 décembre 2019 sont majorés avec effet au 1er janvier 2020 d'un pourcentage égal à 1,5 %.

Malgré ce qui précède, la **période du 1er janvier au 31 décembre 2018** s'applique rétroactivement au 1er janvier 2018.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gaspé en ce 1e jour du mois de mai 2018.

Société de gestion des rivières de Gaspé inc.

Mathieu Côté
Président

Jean Roy
Directeur général

Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.

Christian Daigle
Président général

Carl Ouellet
Secrétaire général

Robert Lespérance
Conseiller
Négociation et relation de travail