

CONVENTION

collective de travail



SOCIÉTÉ DE GESTION DES
RIVIÈRES DE GASPÉ INC.

*Unité : Réserve faunique de la
Rivière Saint-Jean*

2026 – 2030



SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.

TABLE DES MATIERES

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

ARTICLE 32 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	51
ARTICLE 33 PROCÉDURE D'ARBITRAGE	53
ARTICLE 34 CESSIION ET SOUS-TRAITANCE	54
ARTICLE 35 SALAIRE ET RÉMUNÉRATION	55
ARTICLE 36 ABSENCES SANS SALAIRE.....	57
ARTICLE 37 ABSENCES POUR AFFAIRES JUDICIAIRES	57
ARTICLE 38 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	58
ARTICLE 39 PRIMES	59
ARTICLE 40 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	59
ARTICLE 41 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	60
ARTICLE 42 COSTUME ET UNIFORME.....	60
ARTICLE 43 DISPOSITION TRANSITOIRE.....	60
ANNEXE A – PLAN DE CLASSIFICATION	63
ANNEXE B - TAUX DE SALAIRE	73
ANNEXE C - LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	75
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 - PRÉSENCE DU GUIDE SALARIÉ	76
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 - PERSONNEL NON QUALIFIÉ	77
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 - TARIFICATION GÎTE ET COUVERT.....	78
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 - RELATIVITÉ SALARIALE.....	79
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 - RÉOUVERTURE PARTIELLE DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN 2028.....	80

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 personnes salariées 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'une personne salariée calculée sur la base des jours et heures ouvrables rémunérés à taux simple, ou pour lesquels elle 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 1^{er} 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 Personne salariée

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

3.06 Personne salariée permanente

La personne salariée qui est inscrite sur la liste de rappel, comme prévu à l'article 16.

3.07 Personne salariée occasionnelle

Les personnes salariées suivantes sont réputées être des personnes salariées occasionnelles :

- a) La personne salariée qui n'a pas complété sa période d'essai pour acquérir son droit de rappel en vertu de la clause 16.02.
- b) La personne salariée embauchée pour remplacer une personne salariée absente.

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 une personne salariée occasionnelle nouvellement embauchée est soumise pour devenir une personne salariée permanente.

- Si la saison de la personne salariée est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés ou plus, la période d'essai est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés.
- Si la saison de la personne salariée compte moins de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés, la période d'essai se termine à la fin de sa saison pourvu que celle-ci comporte au moins soixante-dix (70) jours effectivement travaillés.
- Si la saison de la personne salariée compte moins de soixante-dix (70) jours, la période d'essai continue lors de la saison suivante et se termine après quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés au total.

3.11 Secteur de travail

Le regroupement des personnes salariées 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 (7^e) 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 personnes salariées.

3.18 Promotion

L'accès d'une personne salariée 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.

Lors du décès de la personne salariée, la définition de conjoint ne s'applique pas si la personne salariée ou la personne qu'elle présentait publiquement comme son conjoint était mariée 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, la personne salariée mariée ou unie civilement qui ne cohabite pas avec la personne avec laquelle elle est mariée ou unie civilement peut désigner à l'assureur celui-ci comme conjoint. Elle peut aussi désigner, en lieu et place de la personne avec laquelle elle est mariée ou unie 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 de la personne salariée, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée 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; 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 la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions, rend compte de ses activités et à partir duquel, s'il y a lieu, elle 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 Saint-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.

3.22 Ancienneté

L'ancienneté est la date d'embauche de toute personne salariée. Elle se calcule en années, en mois et en jours à partir du premier jour de travail de toute personne salariée.

3.23 Personne salariée étudiante

La personne qui poursuit des études à temps plein dans un établissement reconnu. Le maintien du statut est conditionnel à la présentation d'une preuve d'inscription officielle au début des sessions d'automne et d'hiver. Elle occupe un emploi temporaire selon sa disponibilité scolaire ou estivale. Elle n'accumule aucune ancienneté et ne figure pas sur la liste de rappel. Son recours ne peut réduire les heures, ni entraîner le déplacement ou la mise à pied d'une personne salariée régulière. Elle bénéficie du taux de salaire de sa fonction et des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (jours fériés et vacances). Elle est exclue du régime de retraite, sauf disposition légale contraire.

ARTICLE 4 CHAMP D'APPLICATION

4.01 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis par le Tribunal administratif 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 La personne salariée occasionnelle bénéficie des dispositions de la convention collective, sous réserve de toute disposition spécifique; toutefois, elle 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 La personne salariée occasionnelle 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 toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis par le Tribunal administratif 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 toute personne salariée visée par le certificat d'accréditation tout en lui indiquant les motifs de cette exclusion.

Un désaccord sur l'exclusion d'une personne salariée de l'unité de négociation peut faire l'objet, par l'employeur, d'une requête auprès du Tribunal administratif du travail et la personne salariée demeure syndiquée jusqu'à ce que le juge administratif 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 une personne salariée et l'employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

5.03 La personne salariée qui exerce les fonctions d'un supérieur immédiat, soit par désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, pour une période prévisible minimale de dix (10) jours ouvrables consécutifs est exclue de l'unité de négociation pour la durée de cette occupation.

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 auxquelles les personnes salariées sont assujetties.

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 personnes salariées visées et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que si une personne salariée se croit lésée par de telles modifications, elle 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 une personne salariée est poursuivie en justice ou est assignée 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 à la personne salariée, et ce, aux frais de l'employeur.

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

La personne salariée aura droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur.

Lorsque l'employeur entend refuser à une personne salariée l'assistance judiciaire pour les motifs prévus au premier paragraphe, il en informe par écrit la personne salariée dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande écrite.

La personne salariée 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 la personne salariée affectée aux caisses et au transport d'argent de toute responsabilité pour les pertes encourues par l'employeur à la suite d'évènements 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 toute personne salariée 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 de travail, 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 PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL, VIOLENCE AU TRAVAIL

7.04 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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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

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.

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

Toute personne salariée a droit à un milieu exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique provenant de toute personne et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses personnes salariées une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

La mise en œuvre de la politique relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

La personne salariée 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 deux ans de la dernière manifestation de l'évènement.

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

L'employeur prend, le cas échéant, les mesures appropriées afin de faire cesser le harcèlement et traite toute plainte ou tout grief de façon confidentielle.

ARTICLE 8 RÉGIME SYNDICAL ET RETENUE SYNDICALE

8.01 L'employeur déduit du salaire hebdomadaire de toute personne salariée 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, matricule unique, 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 personnes salariées affectées 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 personne salariée, 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 personne salariée dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et à toute personne salariée au moment de son entrée en fonction. Il en est de même lors de toute modification.

10.02 La personne salariée 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 personnes salariées 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 Toute personne salariée officiellement mandatée ou déléguée 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 personnes salariées 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 à la personne salariée 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, la personne salariée 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 à la personne salariée dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service ou si elle peut être remplacée 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 la personne salariée et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que la personne salariée est officiellement mandatée ou déléguée 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 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 personnes salariées 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 personnes salariées sont maintenues 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 personnes salariées absentes, 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 assujéti 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 Une personne salariée 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 La personne salariée 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, la personne salariée 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 la personne salariée visée ne doit pas s'absenter sans avoir avisé son supérieur immédiat.

ARTICLE 13 REPRÉSENTATION SYNDICALE

13.01 Le syndicat peut nommer ou élire une personne salariée à la fonction de délégué syndical.

Les fonctions du délégué syndical consistent à informer toute personne salariée 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 qui suivent 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 une personne salariée 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'une personne salariée calculée sur la base des jours et heures ouvrables rémunérés à taux simple, ou pour laquelle elle 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 huit heures et trois quarts (8 3/4) 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'une personne salariée ait complété sa période d'essai prévue à l'article 3,10 et rétroagit à sa première journée d'embauche comme personne salariée occasionnelle.

14.05 La personne salariée conserve et accumule son service durant la période pendant laquelle elle 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, la personne salariée accumule son service pour une durée de 5 jours et le conserve 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 Une personne salariée conserve son service, mais sans accumulation lors d'une mise à pied pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois.

14.07 Une personne salariée 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) si elle est congédiée pour cause juste et suffisante;
- c) si elle est mise à pied pour une durée excédant trente-six (36) mois;
- d) si elle est absente pour une durée excédant trente-six (36) mois dans le cas d'accident ou de maladie.
- e) avoir été visée par la lettre d'entente numéro 2 pour une période excédant 36 mois.

14.08 Les listes de rappel des personnes salariées déposées par l'employeur font foi pour la convention collective du service accumulé pour chacune des personnes salariées en date du 15 mars 2020.

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 Toute personne salariée nommée 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 elle continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas six (6) mois.

Si une telle personne salariée revient dans l'unité de négociation, elle a droit d'être réintégrée dans le poste qu'elle occupait pourvu que son retour s'effectue dans les six (6) mois de sa nomination.

Ce délai expiré, la personne salariée 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'une personne salariée;
- 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 pourvoir un poste vacant, il procède de la façon suivante :

- a) il offre, par écrit, l'emploi aux personnes salariées permanentes, pour une période d'au moins sept (7) jours;
- b) si aucune personne salariée permanente 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 toutes les personnes salariées à l'emploi et l'envoyer par la poste en période de non-emploi ;

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

15.03 Toute personne salariée 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 à la personne salariée qui a le plus de service parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle 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 la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches. Dans ce cas, la personne salariée est retournée d'emblée à son ancien poste.

Pendant cette période d'adaptation, la personne salariée auquel le poste a été attribué peut elle-même choisir de retourner à son ancien poste, le cas échéant. Dans l'éventualité où aucune personne salariée ne peut se qualifier pour le poste ou qu'aucune personne salariée ne postule sur le poste, l'employeur déterminera son mode de recrutement, en autant qu'il respecte les conditions minimales d'admission du poste à pourvoir.

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 Une personne salariée acquiert un droit de rappel lorsqu'elle a complété la période d'essai comme prévu à l'article 3.10 et qu'elle a obtenu une évaluation positive de son rendement pour la période mentionnée selon les modalités prévues à l'article 17. La personne salariée 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 Seule une personne salariée 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 personne salariée 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 personne salariée 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 personnes salariées ont une même durée de service, l'ordre alphabétique prévaut.

Une fois déterminé, le rang qu'occupe une personne salariée 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 personne salariée 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 Une personne salariée 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 personnes salariées permanentes disponibles et suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée et pourvu que ces personnes salariées soient classées et qualifiées 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 une personne salariée doit se rapporter.

La personne salariée doit indiquer par écrit à son employeur dans un délai de dix (10) jours qui suivent la date de réception dudit avis par le bureau de poste de sa localité, qu'elle accepte de se rapporter au travail à la date indiquée à l'avis de rappel.

La personne salariée est présumée 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 à la personne salariée, au moins vingt (20) jours avant la période où elle aurait effectivement travaillé, et l'employeur doit également préciser les raisons du non-rappel.

16.11 L'employeur peut, après entente avec le syndicat, procéder à l'inscription du nom d'une personne salariée sur une autre liste de rappel que celle où son nom apparaît déjà, et ce, à la condition qu'elle possède les qualifications et exigences requises. Dans un tel cas, le nom de la personne salariée est rayé de sa 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 d'entrée en vigueur de la modification. Malgré ce qui précède, l'employeur peut convenir avec le syndicat et la personne salariée 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'une personne salariée permanente temporairement absente, il procède de la façon suivante :

- a) il épuise la liste de rappel de la classe d'emplois;
- b) il retient les services d'une personne salariée 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'elle possède les qualifications requises de l'emploi à combler.

La personne salariée en remplacement ne peut acquérir de droit de rappel, à moins d'entente entre les parties.

16.13 L'employeur doit donner à la personne salariée 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 la personne salariée 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 personnes salariées, 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 personnes salariées étudiantes;
- 2. les personnes salariées occasionnelles;

3. les personnes salariées permanentes dans l'ordre inverse de leur rang déterminé sur leur liste de rappel respective, pourvu que les personnes salariées demeurant au travail soient classées et qualifiées pour accomplir les tâches qui leur sont confiées.

ARTICLE 17 ÉVALUATION

17.01 L'évaluation du rendement d'une personne salariée 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.

Si l'évaluation annuelle n'a pas lieu, elle est réputée satisfaisante.

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 la personne salariée saisonnière. Copie de l'évaluation est remise à la personne salariée saisonnière au plus tard dans les trente (30) jours suivant la fin de sa période d'emploi.

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

L'évaluation de la personne salariée occasionnelle embauchée sur un emploi saisonnier s'effectue dans les trente (30) jours suivants sa dernière journée de travail (ou sa 90^e journée de travail si sa période saisonnière de travail dépasse cette durée). Une copie de l'évaluation est remise à la personne salariée qui est à l'emploi à l'expiration du délai de trente (30) jours.

La personne salariée 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 de la personne salariée sur liste de rappel est faite au moyen d'un premier formulaire dûment rempli par le supérieur de la personne salariée et d'un second formulaire dûment rempli par la personne salariée. Le contenu de l'évaluation doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre la personne salariée et son supérieur immédiat, et son supérieur hiérarchique si ce dernier le juge à propos compte tenu des circonstances. Le supérieur immédiat et la personne salariée 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 la personne salariée.

L'évaluation de la personne salariée occasionnelle se fait au moyen d'un formulaire rempli de façon unilatérale par l'employeur et dûment signé par le supérieur de la personne salariée.

L'échange avec la personne salariée occasionnelle embauchée sur un emploi saisonnier doit avoir lieu avant la mise à pied de la personne salariée.

Une copie de l'évaluation est remise à la personne salariée. À la réception de cette copie, la personne salariée signe l'original pour attester qu'elle en a reçu copie. La personne salariée 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, la personne salariée 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 de la personne salariée. Si dans ce délai de trente (30) jours la personne salariée conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par la personne salariée.

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

17.06 La personne salariée doit, lorsque requis et lorsque ses attributions le comportent, donner son avis lors de l'évaluation des personnes salariées qu'elle est appelée 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 personnes salariées permanentes, 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 La personne salariée dont l'emploi est déclaré en surplus bénéficie des dispositions suivantes :

- a) s'il s'agit d'une personne salariée occasionnelle 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'une personne salariée permanente qui n'a pas complété ses seize (16) semaines :
 - 1. il déplace la personne salariée qui a le moins de service de sa classe d'emplois;
 - 2. à défaut, il déplace la personne salariée qui a le moins de service dans une autre classe d'emplois pourvu qu'elle ait les qualifications requises pour exécuter le travail.

- c) s'il s'agit d'une personne salariée permanente :

Les personnes salariées permanentes dans l'ordre inverse de leur rang déterminé sur leur liste de rappel respective, pourvu que les personnes salariées demeurant au travail soient classées et qualifiées pour accomplir les tâches qui leur sont confiées.

ARTICLE 19 AFFECTATION TEMPORAIRE

19.01 L'employeur peut exiger qu'une personne salariée exerce des tâches autres que celles qu'elle exerce de façon principale ou habituelle, à la condition qu'elle ait les qualifications requises pour l'emploi 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 une personne salariée temporairement à une fonction correspondant à une classe d'emplois supérieure à la sienne, celle-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, elle conserve son salaire pour la durée de l'affectation.

ARTICLE 20 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

20.01 Personnel de bureau

Pour le personnel de bureau, chaque personne salariée est assurée 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 personne salariée est assurée d'une semaine de trente-huit heures trois quarts ($38 \frac{3}{4}$) heures et la durée quotidienne de travail est de sept heures trois quarts ($7 \frac{3}{4}$).

Chaque période de travail est suivie d'une période de congés de deux (2) jours complets consécutifs. La personne salariée retourne au travail la septième (7^e) 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-cinq (45) heures. Cette moyenne est calculée sur une période de quatre (4) semaines.
- b) Lorsqu'une personne salariée travaille aux barrières avec séjour, son horaire de travail est réparti sur cinq (5) jours consécutifs incluant quatre (4) couchers suivis de trois (3) jours de congé.

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

- c) La personne salariée qui travaille aux barrières est réputée avoir travaillé quarante-cinq (45) heures dans une semaine;
- d) La personne salariée ainsi affectée sera rémunérée pour ses quarante-cinq (45) heures de travail par semaine, tel que prévu à l'alinéa a).
- e) La personne salariée reçoit son horaire de travail au moins deux (2) semaines avant le début de la semaine de travail.
- f) Lors de l'échange des assistants à Big Indian, il est convenu que le départ de l'assistant se fasse à 10h00 et l'arrivée de son collègue au plus tard à 16h00 à Big Indian.

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 cinquante-deux et demi (52 ½) heures, réparties sur six (6) jours.

20.04 La personne salariée 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 la personne salariée 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 La personne salariée 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 la personne salariée 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.

Malgré ce qui précède, l'employeur n'est pas tenu de respecter ce délai en cas des événements imprévisibles, ponctuels et urgents pour les travaux sur la barrière et les décomptes de la rivière.

20.07 À défaut de rencontre ou d'entente, comme 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 personnes salariées qui sont affectées 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 elles 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. La personne salariée requise 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 la personne salariée qui travaille sur cédule.

20.10 Lorsque les personnes salariées désirent modifier le régime d'heures de travail prévu à l'alinéa 20.02 ou 20.03, elles 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 une personne salariée 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 ½) le taux de salaire régulier de la personne salariée.

Malgré ce qui précède, une personne salariée 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 personnes salariées par classe d'emplois.

21.03 Une personne salariée 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'elle 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 personnes salariées concernées, lors de la première période de paie qui suit son rappel au travail, au taux du 31 décembre précédent. Si la personne salariée n'est pas rappelée, perd son service ou démissionne, les heures lui sont aussitôt payées.

21.05 Malgré les dispositions qui précèdent, la personne salariée 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 à la personne salariée sur la paie qui suit la réclamation sous réserve de 21.03.

21.07 Toute personne salariée qui est rappelée 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 La personne salariée est classée dans l'une ou l'autre des classes d'emplois apparaissant à l'annexe A de la présente convention collective.

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.

a) Maintien de 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 des personnes salariées. À cette fin, une personne salariée qui est membre du comité d'équité salariale s'absente sans perte de salaire de son travail le temps nécessaire pour participer aux réunions du comité, ainsi que pour effectuer toute tâche requise par le comité. Elle est alors réputée au travail.

Si une personne salariée membre du comité est en dehors de sa période d'emploi, cette dernière est rémunérée 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.

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 de la personne salariée 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, la personne salariée est appelée à exercer, de façon principale et habituelle, des attributions de la classe d'emplois à laquelle elle appartient.

Toutefois, la période pendant laquelle une personne salariée 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 certaines personnes salariées, 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 de la personne salariée et de toute nouvelle personne salariée 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, une personne salariée 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 de la personne salariée 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 soixante-dix (70) jours travaillés dans la classe d'emplois ou au début de la prochaine 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 personnes salariées permanentes (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 à une personne salariée dans la classe supérieure à laquelle elle accède, est généralement égal en nombre à son crédit d'expérience plus un (1) an.

Toutefois, la personne salariée promue 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 La personne salariée 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 d'un (1) mois, correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne a droit de grief selon la procédure habituelle.

22.11 Les pouvoirs de l'arbitre sont prévus au Code du travail à l'arbitre sont prévus au Code du travail à l'article 100.12

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 comme 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.

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 La personne salariée est payée par virement automatique à l'institution financière choisie par la personne salariée 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 à la personne salariée à l'occasion de la réception de la paie doit indiquer notamment :

- a) le nom de la personne salariée;
- 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'une personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte la personne salariée sur le mode de remboursement. Toutefois, s'il n'y a pas d'entente entre l'employeur et la personne salariée 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'une personne salariée, 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 Toute personne salariée 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 Toute personne salariée requise 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 de la personne salariée.

24.03 Pour bénéficier des jours fériés et payés énumérés à l'annexe C, la personne salariée concernée doit être présente à son travail le jour ouvrable précédant 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 la personne salariée épuise sa réserve de congés de maladie, celle-ci voit son salaire maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite.

24.05 La personne salariée 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 à la personne salariée occasionnelle 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 La personne salariée permanente, 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) à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative du conjoint, de l'enfant de son conjoint ou de son enfant : cinq (5) jours ouvrables;
- b) à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur ou de son petit enfant : trois (3) jours ouvrables; de plus, le salarié peut s'absenter, à cette occasion, deux (2) jours additionnels sans salaire;
- c) à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative du beau-frère, de la belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère : un (1) jour;
- d) lors du mariage ou de l'union civile de la personne salariée : trois (3) jours ouvrables 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;

25.02 Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe 25.01 coïncide avec une journée régulière de travail de la personne salariée visée, celle-ci ne subit aucune réduction de salaire;

25.03 Malgré ce qui précède, la personne salariée occasionnelle a droit sur demande présentée à l'employeur, à un permis d'absence aux fins et pour les périodes 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) à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative 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 : deux (2) journées d'absence sans réduction de salaire et trois (3) jours sans salaire;
- d) à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de son grand-père, sa grand-mère, son beau-père, sa belle-mère, de son gendre ou sa bru, ou un de ses petits-enfants : une (1) journée d'absence sans salaire.

25.04 La personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle de congé sans rémunération si l'un des événements 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 événements prévus à l'article 25 a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de son lieu de résidence, la personne salariée a droit à deux (2) jours additionnels de congé, sans rémunération.

25.06 Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, dont les premières deux (2) jours sont rémunérés comme étant au travail pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régit par le *Code des professions* (chapitre C-26). La personne salariée doit en faire la demande à son employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.

Si la personne salariée est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'employeur, elle doit l'informer des motifs de son absence dès qu'elle est en mesure de le faire.

Chaque personne salariée a le droit d'obtenir un permis d'absence sans perte de salaire pour une durée maximale de deux (2) jours à l'intérieur d'une même année financière.

ARTICLE 26 VACANCES

26.01 Les personnes salariées ont droit à l'indemnité suivante :

- a) La personne salariée 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 huit pour cent (8 %), répartie sur chacune de ses paies durant la saison ou en un seul montant, selon son choix;
- b) La personne salariée 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 six pour cent (6 %), 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 de la personne salariée à chaque période de paie ou, à la demande de la personne salariée, le pourcentage de vacances est converti en heures aux fins de compensation de temps à la fin de la période d'emploi. La personne salariée 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 à la personne salariée 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, la personne salariée est réputée absente 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, la personne salariée est réputée absente avec salaire durant sa période d'emploi.

SERVICE

Aux fins d'application de l'article 14, la personne salariée est réputée absente avec salaire pour la seule période où la personne salariée aurait effectivement travaillé.

27.03 La personne salariée visée au présent article appelée 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 CONGÉS DE MALADIE

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 La personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

Les personnes salariées 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 la personne salariée 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 la personne salariée, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel elle est qualifiée, 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 la personne salariée doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, elle se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales de la personne salariée, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et la personne salariée.

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 la personne salariée elle-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 la personne salariée 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'une personne salariée 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 versement des montants payables à titre de jours de maladie est effectué directement par l'employeur, mais subordonné à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives, s'il y a lieu.

28.06 De façon à permettre une vérification, la personne salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle n'a pu se présenter au travail en raison de maladie.

Lorsqu'il y a abus de la part d'une personne salariée, ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, la personne salariée 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'elle est incapable de travailler, laquelle demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail de la personne salariée; lorsque l'employeur juge à propos de faire une telle demande avant l'absence, il doit le faire par écrit.

Lorsque l'absence est motivée par un certificat médical, les journées ou les demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congés de maladie de la personne salariée. L'employeur peut autoriser les absences en heures lorsque la personne salariée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

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 la personne salariée relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure la personne salariée. Cet examen est effectué par un médecin désigné par l'employeur.

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

L'employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de la personne salariée 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, la personne salariée 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 la personne salariée.

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

28.07 La personne salariée présumée 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'elle a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre elle.

28.08 Par ailleurs, si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'une personne salariée 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 de la personne salariée. Ce médecin est payé par l'employeur.

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

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

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

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

Le crédit de maladie octroyé à la personne salariée qui est rappelée pour travailler moins de trente-cinq (35) heures pour le personnel de bureau et trente-huit trois quarts ($38\frac{3}{4}$) heures pour le personnel ouvrier en additionnant le nombre d'heures travaillées dans le mois multiplié par 0,09233.

Malgré ce qui précède, la personne salariée qui cumule 75,81 heures pour le personnel administratif et de bureau, ou 83,93 heures pour le personnel ouvrier, par mois, la personne salariée se voit octroyer une journée complète dans sa banque de jours de maladie.

Mode d'application pour un ouvrier :

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

Donc, 80 heures X 0,09233 = 7,39 heures

Crédit de fraction pour le mois : 7,39 heures.

28.12 La personne salariée qui n'utilise pas au complet ses congés de maladie accumule, jusqu'à une limite de trente (30) jours, les jours non utilisés.

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

28.14 La personne salariée qui est absente sans salaire, suspendue ou mise à pied, n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congés de maladie, mais elle conserve les crédits qu'elle avait à son départ.

REMBOURSEMENT DE CRÉDITS DE CONGÉS DE MALADIE

28.15 L'employeur paie à la personne salariée (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 soixante-quinze pour cent (75 %) du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés à titre de personne salariée et payée sur la base de son salaire au moment de son départ. Pour les personnes salariées concernées, l'excédent des trente (30) journées de maladie accumulées au moment de la signature de la présente convention collective sera remboursé à hauteur de soixante-quinze pour cent (75%) de leur valeur dès l'application de la nouvelle convention collective, ou dans le courant de l'année en cours, selon la préférence de la personne salariée.

L'ex personne salariée qui, après son départ, se croit lésée 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.

28.16 Un maximum de deux (2) journées maladie peut être converti en congé mobile par année. Ces congés sont fractionnables en demi-journées et, lorsque l'employeur l'autorise, en heures. La personne salariée doit aviser l'employeur au moins vingt-quatre (24) heures avant la prise d'un congé mobile.

Au moment où il est avisé, l'employeur n'est pas tenu d'accepter le congé mobile choisi par la personne salariée lors des travaux de préparation des infrastructures pour le début de saison ou lorsque du travail imprévisible sur les barrières ou des décomptes doivent être effectués pendant ce congé.

PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES

28.17 Les dispositions du présent article ne s'appliquent, en regard des personnes salariées permanentes, 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 toutes les personnes salariées.

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 personnes salariées, seront respectées.

29.02 Les parties conviennent de former un comité de santé et de sécurité au travail conformément à la *Loi sur la santé et sécurité du travail* et des règlements.

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 sa position.

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

29.04 La personne salariée 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 ou, à son choix, soumettre une plainte par écrit à la CNESST dans les trente (30) jours de la sanction ou de la mesure dont elle se plaint.

ARTICLE 30 DROITS PARENTAUX

30.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une personne salariée un avantage, monétaire ou autre, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

30.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité 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, selon le cas, 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, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que les semaines où la personne salariée reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou des prestations du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à l'article 30.08, le congé de paternité prévu à l'article 30.25 ou le congé pour adoption prévu à l'article 30.27.

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 à personne salariée les sommes qui pourraient être exigées soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale* soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*.

Aux fins des présentes, on entend par conjointe ou conjoint, les personnes :

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

30.05 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père 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 personne salariée temporaire s'est prévalué 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 personne 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 personne 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 personne salariée a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de la grossesse.

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

30.09 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la personne salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque la personne salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la personne salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

Sur demande de la personne salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant.

Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus aux articles 30.32A et 30.32B durant cette suspension.

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de l'article 30.09 au 2e paragraphe ou 4e paragraphe, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des articles 30.15, 30.18 ou 30.19, selon le cas, sous réserve de l'article 30.02.

30.10 La personne 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 personne 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 personne 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.

L'employeur doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 30.32 ou d'être sujet à l'application du paragraphe 30.13.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

30.12 Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne 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 personne salariée peut 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 personne salariée.

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité ni prestation. 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 personne 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 personne salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou 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 du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne salariée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

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

CAS ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

30.15 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini à l'alinéa c) du paragraphe 30.20 et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1- en additionnant :

a) le montant représentant 100% du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225\$;

b) et le montant représentant 88% de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent paragraphe a);

2- en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, qu'elle recevrait si elle en faisait la demande ou qu'elle a déjà reçu pendant la suspension de son congé prévu à la clause 05, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements des prestations, des intérêts, des pénalités et des autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1^o du premier alinéa et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale*.

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

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

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

30.17 Le total des montants reçus par la personne salariée durant le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement ne peut cependant excéder le montant brut établi à l'article 30.15 au paragraphe 1 du premier alinéa. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue à l'article 30.15 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

CAS NON ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE MAIS ADMISSIBLES AU RÉGIME D'ASSURANCE EMPLOI

30.18 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini à l'alinéa c) du paragraphe 30.20 sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

- A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante :

en additionnant :

- a) le montant représentant 100% du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225\$;
- b) et le montant représentant 88% de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent paragraphe a);

B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1- en additionnant :

- a) le montant représentant 100% du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225\$;
- b) et le montant représentant 88% de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent paragraphe a);

2- et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, qu'elle recevrait si elle en faisait la demande ou qu'elle a déjà reçu pendant la suspension de son congé prévu à la clause 05, du Régime d'assurance emploi.

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

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1^o du premier alinéa et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, 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 personne salariée visée par le présent paragraphe, en faisant les adaptations nécessaires.

CAS NON ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE ET AU RÉGIME D'ASSURANCE EMPLOI

30.19 La personne salariée non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux articles 30.15 et 30.18.

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini à l'alinéa c) du paragraphe 30.20 a droit à une indemnité selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire :

En additionnant :

- a) le montant représentant 100% du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225\$;
- b) et le montant représentant 88% de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent paragraphe a);

L'article 30.17 s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

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 personne 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 personne 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 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 EDSC 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 de la personne salariée 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 la personne salariée 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 personne salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé. Si, pendant cette période, la personne salariée 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 personne salariée en congé spécial prévu au paragraphe 30.22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et 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 de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par l'article 30.01.

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

30.21A Durant ce congé de maternité, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- Assurance vie;
- Assurance maladie, en versant sa quote-part;
- Accumulation de vacances;
- Accumulation de congés de maladie;
- Accumulation de l'ancienneté;
- Accumulation de l'expérience;
- Accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- Droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

30.22 La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou si elle y consent, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

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

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

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

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la personne salariée enceinte pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée ainsi affectée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette personne salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne salariée admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le congé spécial 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 personne 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.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10%) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement. Toutefois, dans le cas où la personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

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 personne salariée enceinte travaillant sur un quart de travail rotatif ou fixe.

AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

30.23 La personne salariée a également 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 personne 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 personne salariée peut au préalable bénéficier d'un congé spécial avec salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ces congés peuvent être pris en jours ou demi-jours. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne salariée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à l'article 30.21A, en autant qu'elle y ait normalement droit, par l'article 30.22. La personne salariée visée aux paragraphes a), b) et c) de l'article 30.23 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du paragraphe c), la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les cinq (5) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

CONGÉ DE PATERNITÉ

30.24 La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne salariée a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) 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 (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La personne salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

30.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée 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 soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations de paternité accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pendant le congé de paternité prévu à l'article 30.25, la personne salariée, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, qu'elle recevrait si elle en faisait la demande ou qu'elle a déjà reçu pendant la suspension de son congé prévu à l'article 30.25 en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 3^e, 4^e et 5^e alinéas des articles 30.15 ou 30.18, selon le cas et l'article 30.16 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

La personne salariée non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 30.15 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

L'article 30.20 s'applique à la personne salariée qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 30.25 aux paragraphes 5 ou 7 en faisant les adaptations nécessaires.

30.26 La personne salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité si elle 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 la personne salariée.

Durant cette prolongation, la personne salariée ne reçoit ni indemnité ni salaire, et elle bénéficie des avantages prévus au paragraphe 30.39.

CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

30.27 La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

30.27A La personne salariée qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 30.35 et 30.36, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations d'adoption exclusives accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

Aux fins de l'application des articles 30.27 et 30.27A, l'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions suivantes sont remplies : l'enfant est physiquement arrivé à la maison ou confié au parent et le parent a l'intention de l'adopter. La personne salariée doit fournir à l'employeur une preuve de son intention d'adopter. Cette preuve peut varier en fonction du type d'adoption, selon les exigences requises par le RQAP ou le RAE.

Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 30.27A, la personne salariée, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, qu'elle recevrait si elle en faisait la demande ou qu'elle a déjà reçu pendant la suspension de son congé prévu à l'article 30.27A en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 3e, 4e et 5e alinéas des articles 30.15 et 30.18, selon le cas et l'article 30.16 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu à l'article 30.27A une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette ou cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette enfant ou cet enfant sauf s'il s'agit d'une enfant ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint. L'employeur doit faire parvenir à la personne salariée au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions de l'article 30.27A s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des avantages prévus aux articles 30.32A et 30.32B

30.28 La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec traitement.

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 LA PERSONNE SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE OU AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

30.29 le deuxième alinéa des paragraphes 30.15 ou 30.18, selon le cas, et le paragraphe 30.16 s'appliquent à la personne salariée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

30.30 La personne salariée 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

30.31 La personne salariée a droit à l'un des congés suivants :

- a) Un congé sans salaire d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 30.08.
- b) Un congé sans salaire d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à l'article 30.24. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance;
- c) Un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à l'article 30.27A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée qui ne se prévaut pas de ce congé sans salaire a droit à un congé partiel sans salaire établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un 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 à un congé partiel sans salaire.

La personne salariée 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.

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans salaire ou de son congé partiel sans salaire peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans salaire ou d'un congé partiel sans salaire en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée du secteur public, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

La personne salariée 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 soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.

30.32A Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

30.32B Sous réserve d'une disposition expresse prévue dans une convention collective, au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

À l'expiration de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée peut reprendre son poste ou le cas échéant un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement (supplantation), la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES

30.33 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la personne salariée 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 de la personne salariée et, à défaut, ces absences sont sans salaire. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne salariée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

30.34 Les avis et préavis :

Pour les congés de paternité et d'adoption :

- a) Les congés prévus aux articles 30.24 et 30.27 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son employeur;
- b) Les congés visés aux articles 30.25 et 30.27A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 30.25 ou de son congé pour adoption prévu à l'article 30.27A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par l'article 30.34A.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

30.34A. Le congé sans traitement visé à l'article 30.32 est accordé suite à une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. La personne salariée et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans traitement.

30.34B. La personne salariée 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 traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant soixante-cinq (65) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

AUTRES DISPOSITIONS

SUSPENSION OU FRACTIONNEMENT DU CONGÉ

30.35 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de maternité, son congé de paternité prévu à l'article 30.25 ou son congé pour adoption prévue à l'article 30.27, après entente avec l'employeur en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

30.36 Sur demande de la personne salariée, les congés de maternité, de paternité, pour adoption ou sans traitement à temps complet peuvent être fractionnés en semaines avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*.

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. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour une telle situation.

Durant la suspension de son congé, la personne salariée est considérée en congé sans salaire et ne reçoit ni indemnité ni prestation. Le salarié bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus au paragraphe 30.39.

À la demande de la personne salariée et si l'employeur y consent, le congé de paternité prévu à l'article 30.25, le congé pour adoption prévu à l'article 30.27A ou le congé sans traitement à temps complet prévu à l'article 30.32 avant l'expiration des 65 premières semaines est fractionné en semaines. Les 3^e et 4^e alinéas de la présente clause ne s'appliquent pas au présent alinéa.

30.37 Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 30.35 ou 30.36, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement.

L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des articles 30.25 ou 30.27A, selon le cas, sous réserve de l'article 30.02.

La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 30.25 ou de son congé pour adoption prévu à l'article 30.27A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les articles 30.32A et 30.32B durant cette période.

La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux articles 30.24, 30.25, 30.27, 30.27A et 30.29 bénéficie des avantages prévus à l'article 30.21A, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à l'article 30.41.

RETOUR AU TRAVAIL

30.38 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, la personne salariée reprend son emploi.

Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

ARTICLE 31 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

MESURES ADMINISTRATIVES

CONSULTATION DU DOSSIER PERSONNEL

31.01 La personne salariée a droit de consulter son dossier personnel. Elle peut se faire accompagner, si elle le désire, de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier.

Sur demande, la personne salariée 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 la personne salariée, si celle-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'une personne salariée 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 de la personne salariée 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 qui suivent 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 personne salariée pour la raison qu'elle est enceinte.

La personne 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 personne 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 la personne salariée, 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 la personne salariée 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 de la personne salariée 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'une personne salariée 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 de la personne salariée.

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

31.09 La personne salariée convoquée à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisée 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, la personne salariée pourrait être suspendue 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 toute personne salariée.

ARTICLE 32 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

32.01 Les parties favorisent la tenue d'une rencontre entre le supérieur immédiat et la personne salariée avant le dépôt d'un grief. À cet égard, les articles 32 et 33 ne doivent pas être interprétés de façon à empêcher les personnes salariées 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 Une personne salariée qui soulève un problème concernant ses conditions de travail et qui peut donner naissance à un grief peut, seule ou accompagnée 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 Une personne salariée qui se croit lésée 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'évènement ou de la connaissance qu'en a eu la personne salariée, auquel cas le délai de soumission de grief ne peut excéder deux (2) mois de la date de l'évènement 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 la personne salariée au comité de griefs du syndicat.

Dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, ce délai est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

GRIEF COLLECTIF

32.04 Si plusieurs personnes salariées se croient lésées par une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective, le représentant des griefs peut, dans les trente (30) jours suivant l'évènement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit à l'employeur ou à son représentant, conformément à la procédure de règlement des griefs, en indiquant les noms des personnes salariées concernées par le grief et la décision recherchée. Une copie est transmise par la personne salariée 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 la personne salariée 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 à la personne salariée 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 de la personne salariée, 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, la personne salariée est dispensée 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 personnes salariées en cause.

ARTICLE 33 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

33.01 Si la décision de l'employeur est maintenue suite aux échanges entre les parties, comme 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 quatre-vingt-dix (90) 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, une seule personne salariée peut être libérée 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 CESSIION 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 personnes salariées visées sont identifiées 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 personnes salariées sont identifiées 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 personnes salariées affectées 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 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2030 sont ceux apparaissant à l'annexe B.

35.02 Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2026

Les taux et échelles de salaire en vigueur le 31 décembre 2025 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2026 d'un pourcentage égal à 3,5 %.

35.03 Période du 1^{er} janvier 2027 au 31 décembre 2027

Les taux et échelles de salaire en vigueur le 31 décembre 2026 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2027 d'un pourcentage égal à 2,5 %.

35.04 Période du 1^{er} janvier 2028 au 31 décembre 2028

Les taux et échelles de salaire en vigueur le 31 décembre 2027 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2028 d'un pourcentage égal à 2 %.

35.05 Période du 1^{er} janvier 2029 au 31 décembre 2029

Les taux et échelles de salaire en vigueur le 31 décembre 2028 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2029 d'un pourcentage égal à 2 %.

35.06 Période du 1^{er} janvier 2030 au 31 décembre 2030

Les taux et échelles de salaire en vigueur le 31 décembre 2029 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2030 d'un pourcentage égal à 2 %.

35.07 Clause d'ajustement

i) Au 31 décembre 2027, chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 30 décembre 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027 et la moyenne annuelle de l'IPC au Québec en 2026, laquelle variation est diminuée de 2 %. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.

ii) Au 31 décembre 2028, chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 30 décembre 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2028 et la moyenne annuelle de l'IPC au Québec en 2027, laquelle variation est diminuée de 2 %. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.

iii) Au 31 décembre 2029, chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 30 décembre 2029 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2029 et la moyenne annuelle de l'IPC au Québec en 2028, laquelle variation est diminuée de 2 %. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.

Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 %, les taux des échelles de traitement ne sont pas modifiés.

Les ajustements salariaux prévus aux paragraphes précédents sont appliqués sur la paie des personnes salariées et payés rétroactivement dans les 180 jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

Aux fins du calcul de cette clause :

1) L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne annuelle (de janvier à décembre) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuelle, non désaisonnalisé;

2) La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales. En aucun cas l'ajustement salarial ne peut être négatif.

35.08 Technique d'indexation

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire.

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis au cent.

Aux fins de publication des taux à l'annexe B de la convention collective, les taux horaires sont arrondis au cent.

L'ensemble des classes d'emplois visées par le certificat d'accréditation sont majorées de la façon décrite à cet article.

Lorsque l'arrondi se fait au cent, il faut prévoir ce qui suit :

-Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

ARTICLE 36 ABSENCES SANS SALAIRE

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

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

Toute demande doit être faite par écrit par la personne salariée. 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 à la personne salariée au plus tard dans les dix (10) jours de la demande.

36.02 La personne salariée 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.

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

À son retour au travail, la personne salariée se voit attribuer les tâches correspondant à sa classe d'emplois.

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

La personne salariée 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 La personne salariée 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 la personne salariée.

CONGÉ DE COMPASSION

36.04 Un congé sans salaire d'une durée de huit (8) semaines est accordé à la personne salariée 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 La personne salariée convoquée sous l'autorité d'un tribunal à agir comme candidate jurée 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 elle 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 La personne salariée appelée à comparaître dans une cause où elle 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 elle n'est pas l'une des parties, un jour où elle est normalement en congé ou pendant la période de sa mise à pied, reçoit une journée de congé payé à la saison d'opération qui suit, en compensation.

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

37.03 Lorsqu'une personne salariée est appelée 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 la personne salariée.

37.04 La personne salariée 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 DE RELATIONS DE TRAVAIL

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 de relations de travail 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 La personne salariée 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 personnes salariées.

ARTICLE 39 PRIMES

39.01 La personne salariée affectée aux barrières recevra pour les journées de travail à cet endroit une prime d'éloignement de cent vingt-cinq (125) dollars par semaine. Cette prime d'éloignement sera majorée selon les taux d'augmentations salariales comme suit :

1 ^{er} janvier 2026	1 ^{er} janvier 2027	1 ^{er} janvier 2028*	1 ^{er} janvier 2029*	1 ^{er} janvier 2030*
125\$	128\$	131\$	134\$	137\$

* La majoration de la prime d'éloignement pour les années 2028-2030 doit tenir compte de la clause d'ajustement prévue à l'article 35.07

CHEF D'ÉQUIPE

39.02 L'employeur tient compte du service des personnes salariées 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 de la personne salariée, l'employeur paiera cent vingt-cinq (125) dollars par année pour l'utilisation de son véhicule sur le territoire de la réserve faunique.

ÉQUIPEMENTS DE PÊCHE

39.05 La personne salariée inscrite sur liste de rappel comme guide principale (100-05) ou guide de chasse et pêche (101-10) reçoit annuellement une prime de trois cents (300) dollars pour l'achat de bottes de pêche.

39.06 L'employeur s'engage à rembourser à la personne salariée inscrite sur liste de rappel comme guide principal (100-05) ou guide de chasse et pêche (101-10) l'équivalent de la valeur du permis de pêche au saumon avec remise à l'eau obligatoire, à la personne salariée qui procède à l'achat de son permis de pêche au bureau d'accueil de la Société.

ARTICLE 40 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

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

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'une personne salariée.

40.03 Lorsque l'employeur demande à une personne salariée de suivre des cours de perfectionnement, il doit rembourser les frais sur présentation d'une attestation indiquant qu'elle 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 toutes les personnes salariées.

40.05 L'employeur s'engage à favoriser la formation et le perfectionnement pendant les heures prévues à l'horaire de la personne salariée, 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 2030.

41.02 Malgré ce qui précède, les paragraphes 20.03, 35.02 et 35.03 s'appliquent rétroactivement au 1^{er} janvier 2026.

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 personnes salariées 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 personnes salariées, excepté dans le cas de vêtements de protection individuelle, de vêtements spéciaux, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature, lesquels 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 personnes salariées, 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.N.E.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 *27* jour de *mars* 2026.

SOCIÉTÉ DE GESTION DES RIVIÈRES
DE GASPÉ INC.

David McCallum

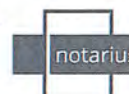
Signé avec ConsignO Cloud (27/03/2026)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.



Davis McCallum
Président

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.

Pierre-Louis Côté
Signé par Pierre-Louis Côté (27/03/2026)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.



Pierre-Louis Côté
Délégué syndical

Jean Roy

Signé avec ConsignO Cloud (27/03/2026)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.



Jean Roy
Directeur général

Sylvain Clavet

Signé avec ConsignO Cloud (27/03/2026)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.



Sylvain Clavet
Délégué syndical

Marc Diotte

Signé avec ConsignO Cloud (03/04/2026)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.



Marc Diotte
Délégué syndical

Iuliana Panaite-Belciug

Signé avec ConsignO Cloud (27/03/2026)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.



Iuliana Panaite Belciug
Conseillère à la négociation

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.

Christian Daigle

Signé avec ConsignO Cloud (27/03/2026)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.



Christian Daigle
Président

Karine Dextras-Paquette

Signé avec ConsignO Cloud (27/03/2026)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.



Karine Dextras-Paquette
Secrétaire générale

Déclaré sous serment devant moi à Québec
ce 8 avril 2026. *Séparé* gagnon
Commissaire à l'assermentation pour
le Québec. #251107.

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 la gestion 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 personnes salariées 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 en 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'évènements 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 11^e année ou à une 5^e 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 9^e année ou à une 3^e 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 11^e année ou à une 5^e 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 9^e année ou à une 3^e 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

100 - GUIDE PRINCIPAL						
CLASSE	ÉCHELON	01-janv-2026	01-janv-2027	01-janv-2028	01-janv-2029	01-janv-2030
		3,5%	2,5%	2% *	2% *	2% *
5	1	21,77	22,31	22,76	23,22	23,68
	2	22,63	23,2	23,66	24,13	24,61
	3	23,54	24,13	24,61	25,1	25,6
	4	24,5	25,11	25,61	26,12	26,64
	5	25,43	26,07	26,59	27,12	27,66
	6	26,93	27,6	28,15	28,71	29,28

101 - GUIDE DE CHASSE ET DE PÊCHE						
CLASSE	ÉCHELON	01-janv-2026	01-janv-2027	01-janv-2028	01-janv-2029	01-janv-2030
		3,5%	2,5%	2% *	2% *	2% *
10	1	21,77	22,31	22,76	23,22	23,68
	2	22,63	23,2	23,66	24,13	24,61
	3	23,54	24,13	24,61	25,1	25,6
	4	24,5	25,11	25,61	26,12	26,64
	5	25,86	26,51	27,04	27,58	28,13

102 - ASSISTANT À LA PROTECTION DE LA FAUNE						
CLASSE	ÉCHELON	01-janv-2026	01-janv-2027	01-janv-2028	01-janv-2029	01-janv-2030
		3,5%	2,5%	2% *	2% *	2% *
10	1	20,95	21,47	21,9	22,34	22,79
	2	21,77	22,31	22,76	23,22	23,68
	3	22,63	23,2	23,66	24,13	24,61
	4	23,54	24,13	24,61	25,1	25,6
	5	24,5	25,11	25,61	26,12	26,64
	6	25,86	26,51	27,04	27,58	28,13

104 - CUISINIER, CLASSE I						
CLASSE	ÉCHELON	01-janv-2026	01-janv-2027	01-janv-2028	01-janv-2029	01-janv-2030
		3,5%	2,5%	2% *	2% *	2% *
15	1	22,07	22,62	23,07	23,53	24
	2	22,98	23,55	24,02	24,5	24,99
	3	23,85	24,45	24,94	25,44	25,95
	4	24,85	25,47	25,98	26,5	27,03
	5	25,81	26,46	26,99	27,53	28,08
	6	27,29	27,97	28,53	29,1	29,68

105 - CUISINIER, CLASSE II						
CLASSE	ÉCHELON	01-janv-2026	01-janv-2027	01-janv-2028	01-janv-2029	01-janv-2030
		3,5%	2,5%	2% *	2% *	2% *
20	1	19,18	19,66	20,05	20,45	20,86
	2	19,98	20,48	20,89	21,31	21,74
	3	20,77	21,29	21,72	22,15	22,59
	4	21,57	22,11	22,55	23	23,46
	5	22,45	23,01	23,47	23,94	24,42
	6	23,64	24,23	24,71	25,2	25,7

106 - SERVEUR - AIDE DOMESTIQUE						
CLASSE	ÉCHELON	01-janv-2026	01-janv-2027	01-janv-2028	01-janv-2029	01-janv-2030
		3,5%	2,5%	2% *	2% *	2% *
15	1	19,27	19,75	20,15	20,55	20,96
	2	20,05	20,55	20,96	21,38	21,81
	3	20,75	21,27	21,7	22,13	22,57
	4	21,63	22,17	22,61	23,06	23,52
	5	22,55	23,11	23,57	24,04	24,52
	6	24,02	24,62	25,11	25,61	26,12

108 - OUVRIER D'ENTRETIEN						
CLASSE	ÉCHELON	01-janv-2026	01-janv-2027	01-janv-2028	01-janv-2029	01-janv-2030
		3,5%	2,5%	2% *	2% *	2% *
20	1	20,95	21,47	21,9	22,34	22,79
	2	21,81	22,36	22,81	23,27	23,74
	3	22,73	23,3	23,77	24,25	24,74
	4	23,69	24,28	24,77	25,27	25,78
	5	25,1	25,73	26,24	26,76	27,3

* Les pourcentages d'augmentations annuelles pour les années 2028-2030 doivent tenir compte de la clause d'ajustement prévue à l'article 35.07.

ANNEXE C - LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

JOURS FÉRIÉS	ANNÉES				
	2026	2027	2028	2029	2030
Jour de l'An	Jeudi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 1 ^{er} janvier	Mardi 1 ^{er} janvier
Lendemain du jour de l'An	Vendredi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 2 janvier	Mercredi 2 janvier
Vendredi saint	Vendredi 3 avril	Vendredi 26 mars	Vendredi 14 avril	Vendredi 30 mars	Vendredi 26 avril
Lundi de Pâques	Lundi 6 avril	Lundi 29 mars	Lundi 17 avril	Lundi 2 avril	Lundi 29 avril
Fête des Patriotes	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 22 mai	Lundi 21 mai	Lundi 20 mai
Fête nationale	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 25 juin	Lundi 24 juin
Fête du Canada	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 2 juillet	Lundi 1 ^{er} juillet
Fête du travail	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 3 septembre	Lundi 2 septembre
Action de grâce	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 8 octobre	Lundi 14 octobre
Veille de Noël	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 22 décembre	Lundi 24 décembre	Mardi 24 décembre
Noël	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 25 décembre	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre
Lendemain de Noël	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 26 décembre	Mercredi 26 décembre	Jeudi 26 décembre
Veille du jour de l'An	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 29 décembre	Lundi 31 décembre	Mardi 31 décembre

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 24 septembre de chaque année pour les secteurs 3 et 4 de la réserve faunique de la Rivière Saint-Jean, s'il y a des clients et à moins d'une entente contraire avec le syndicat. De plus, si après le 24 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, la personne salariée qui, cette année, ne se serait pas qualifiée au ministère de l'Environnement et de la Faune pour l'obtention de la carte d'assistant à la protection de la faune, sera considérée 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 la personne salariée visée au ministère concerné au moins à trois (3) reprises afin qu'elle 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 de travail, 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, la personne salariée visée 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

Les parties conviennent d'abolir la tarification gîte et couvert pour l'ensemble des employés visés par celle-ci.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 - RELATIVITÉ SALARIALE

- a- Les parties s'engagent à réaliser les relativités salariales au cours de l'année 2026. Pour ce faire, un comité composé de deux (2) représentants de chacune des parties sera formé pour réaliser les travaux. Une première rencontre entre les parties sera tenue en début 2026, 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 dernier maintien d'équité salariale complété 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 - RÉOUVERTURE PARTIELLE DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN 2028

1. PRÉAMBULE

Considérant les négociations entourant le renouvellement de la convention collective pour la période du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2030 ;

Considérant la volonté des parties de maintenir un climat de travail stable tout en se dotant d'un mécanisme d'ajustement selon la performance économique de la Société ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

2. RÉOUVERTURE DES NÉGOCIATIONS EN 2028

Les parties s'engagent à rouvrir la convention collective au cours du deuxième trimestre de l'année 2028 (entre le 1er avril et le 30 juin 2028) afin de négocier exclusivement les points suivants :

- Une révision à la hausse des augmentations salariales initialement prévues pour les années 2028, 2029 et 2030.
- Une bonification des paramètres de l'indemnité de vacances pour les salariés comptant cinq (5) ans ou plus de service.

3. CONDITION DE MISE EN ŒUVRE

Cette réouverture et la négociation d'une bonification des conditions de travail citées à l'article 2 sont conditionnelles à la santé financière de la Société.

4. PROCESSUS

À la demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre sera tenue pour analyser les états financiers de la Société. Si la condition de l'article 3 est remplie, les parties entameront les discussions de bonne foi pour convenir d'un avenant à la convention collective.

Toutes les autres dispositions de la convention collective 2026-2030 demeurent inchangées et en vigueur.